

 **WinWay** Technology 穎崑科技股份有限公司

2022年度永續報告書

SUSTAINABILITY
REPORT



 **WinWay** Technology 穎威科技股份有限公司
2022年度永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT



目錄 Contents

前言

關於報告書	04
經營者的話	05
2022年亮點績效	06
關於穎崴科技	07
公協會參與	08
利害關係人議合	08-10
重大主題分析	11-16

Ch3 產品創新與客戶關係

3.1 創新研發	52-58
3.2 資訊隱私與安全	59-62
3.3 產品品質與安全	63-66

Ch1 永續經營與公司治理

1.1 公司治理	18-23
1.2 經濟績效	24
1.3 誠信經營	25-27
1.4 法規遵循	28
1.5 風險管理	29
1.6 供應商管理	30-31

Ch4 貼心的友善職場

4.1 人才吸引與留任	68-70
4.2 員工薪資與福利	71-74
4.3 人才發展	75-79
4.4 職業安全	80-87

Ch2 環境友善的企業營運

2.1 環境管理	33-34
2.2 能源管理與溫室氣體排放	35-40
2.3 水資源管理	41-44
2.4 廢棄物管理	45-50

Ch5 與社會共存共榮

5.1 產學合作	89
5.2 產學專班	90
5.3 社會公益	90-91

附錄	93-97
----	-------

前言 Introduction

關於報告書

報告書撰寫依據

本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI）發布之2021年版準則及以專章揭露氣候相關資訊。本報告書內容揭露穎崴科技股份有限公司（簡稱「穎崴」），任何的數據範疇調整將在報告書中分別說明。本報告書中的財務數字是依金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則、國際會計準則、解釋及解釋公告以及證券發行人財務報告編製準則編製，且經安侯建業聯合會計師事務所進行查核簽證，若無特別標註，皆以新台幣仟元為單位。

報告書管理方式

本報告書資料由穎崴永續推動小組成員所提供，其資料及數據皆經由各單位主管審核、校稿內容的正確性與完整性。由永續推動小組核心成員進行資料彙整與編撰報告，並經總經理簽核後發佈。

報告範疇

本報告書內容資料係以穎崴之個體資訊為主，範圍邊界包含穎崴位於高雄及新竹的廠區及辦公室，分別位於高雄楠梓科技產業園區及新竹台元科技園區，內容涵蓋利害關係人關注於穎崴在環境永續、社會共榮、公司治理等面向之各項重大議題的具體實踐。

報導期間與發行

穎崴每年定期編製並公開揭露永續報告書。本報告書報導期間為2022年度（2022年1月1日至2022年12月31日）穎崴各項永續執行成果及績效，內容包含穎崴相關營運系統與活動，並著重於各重大主題之管理與績效。為讓相關管理績效得以完整及可比較方式呈現，部分內容涵蓋期間為2022年1月1日之前，以及2022年12月31日之後。

現行發行版本：2023年8月發行

如果有任何指教或建議，歡迎您與我們聯繫。

穎崴科技股份有限公司 | 永續發展小組

地址：811高雄市楠梓區創意南路68號

電子信箱：sales@winwayglobal.com

電話：+886-7-3610999

經營者的話

穎歲成立於2001年，是台灣第一家本土的積體電路(Integrated Circuit, IC)測試介面公司，成立二十三年以來，以具競爭力的價格、更快的產品交期、以及專業的技術服務和完整多規格的測試座產品提供客戶即時優良的服務。2021年1月順利完成股票上市，實現了我們對所有股東的承諾，也讓穎歲在全球IC測試介面供應商市場排名已穩居前六大。在過去數年經過持續投資、培育人才與技術研發創新，增進全球客戶的信賴度，繼續強化法規遵循，培養良好的公司治理文化，履行企業社會責任，在股東、員工、客戶及利害關係人間的利益取得良好的平衡，事業茁壯發展。

除了在企業經營上追求獲利成長、照顧員工及股東的權益之外，我們也積極關注全球環保及氣候變遷議題，並於自2014年即取得ISO14001環境管理系統國際標準認證。從營運優化、力行節能減碳為環境保護做出貢獻。穎歲不但遵守環保法規及相關國際規範要求，更持續精進廢水管控、廢棄物、空氣污染及噪音等防治措施，以減少企業對環境及生態系統的衝擊。過去一年，我們推動了許多節約能源的方案，透過向同仁宣導環境政策與管理的重要性，減少浪費、珍惜資源，到積極汰換老舊設備、優化製程，從裡到外、從上到下共同為保護環境努力。比起前一年度，我們不但推行節能減排的專案，更是將用水減量28.9%。為了體現穎歲對於人與人權的重視，我們提供優於法規的體檢方案，還通過衛生福利部國民健康署健康職場認證，取得健康職場啟動標章。在社會回饋方面，我們深知「取之於社會，用之於社會」的道理，透過成立「高雄市穎歲慈善關懷協會」有系統且持續性地推動各項公益活動；更與其他在地指標企業攜手與中山大學合作設立半導體學院，培育半導體產業所需之人才。

為響應世界潮流並配合金管會「公司治理3.0」的政策推行，我們也於2022年度正式成立永續推動小組，由本人親自督導各功能性小組落實永續經營管理，並全體動員於企業內營造誠信、具備環境意識及與社會共存共榮的企業文化。為了檢驗穎歲多年來於環境永續、社會共榮及公司治理議題上所做的努力，我們自願優先於法令規範於2023年發布屬於穎歲的第一本永續報告書。我們期許依循國際公認的報導標準向穎歲的利害關係人們揭露我們的實踐成效。

回首23年來創業的筆路藍縷，穎歲一步一腳印地攜手員工、客戶、供應商...等等利害關係人穩健向前行，克服重重困難，持續創造佳績。展望未來，在新冠疫情撥雲見日之際，半導體市場需求雖仍有波瀾，但我們藉由長期深耕的全球客戶服務與多元化客戶群的基礎，適時調整客戶結構占比，在充滿變數的大環境中，我們將以一貫戒慎堅毅的態度迎向挑戰，堅信在企業獲利壯大的路途上，與利害關係人共享經營果實。我們將繼續以堅持技術自主、堅強研發團隊，以提供高度客製化的技術，為台灣創造更完整更有價值的半導體產業鏈，服務全球客戶。



董事長

一 士 嘉 煜

治理

- 成立永續推動小組
- 首次發布永續報告書
- 董事會全體董事親自出席率達100%
- 獨立董事占董事會席次達44.4%
- 功能性委員會成員出席率達100%
- 無重大違反法規之情事
- 無已確認的貪腐事件及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為等的法律訴訟，亦無違反誠信行為之投訴
- 個體營業收入5,011,685仟元，相較前一年度增長84.8%
- 未有使用衝突礦產或供應商違反供應商不使用禁用物質保證

產品

- 新技術或產品開發成功6件，新申請專利4件
- 晶圓級共同封裝光學元件測試系統和超高頻與小位移之低磨損滾動式接觸元件研發完成
- 截至2022年底已累積取得50件專利
- 設置資訊安全委員會，負責審視各業務單位之資訊安全政策之治理、規劃、督導及執行情形
- 取得ISO27001資訊管理系統認證
- 要求供應商簽署「供應商不使用禁用物質保證函」
- 所有產品100%符合RoHS:「有害物質限用指令」之要求

2022年亮點績效



環境

- 完成各廠區溫室氣體自主盤查
- 取得ISO14001環境管理系統認證
- 透過各式節能與減碳行動方案，共節電741,188kWh
- 高雄一廠建置太陽能裝置容量99.96kWp，發電126,684度
- 透過各式節水方案及措施，節水量達28.9%

社會

- 成立穎威慈善關懷協會從事社會公益活動
- 提供學校研究及開發所需設備、資源及技術
- 與在地公家機關、大學及高職合作開立產學專班
- 與其他在地指標企業攜手與中山大學合作設立半導體學院，培育半導體產業所需之人才

員工

- 取得ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證
- 員工100%參與例行健康檢查
- 總公司特殊健康檢查人數43人，達成率100%
- 通過衛生福利部國民健康署健康職場認證
- 取得健康職場啟動標章

關於穎崴科技

穎崴在2001年於高雄成立，做為引領全球IC(Integrated Circuit)測試的重要供應商，我們在全球各地都設有銷售據點，隨時提供客戶最優質專業的產品服務，並跨足半導體、光通訊、資訊科技和光電技術等領域，依照客戶的需求客製化各類產品。穎崴深耕半導體測試介面、探針卡、精密彈簧針及溫控模組技術研發，並積極發展第三類半導體、光電轉換技術及極端測試環境等專業領域，持續為客戶提供完整的測試解決方案及最佳服務。穎崴將客戶視為伙伴，以「創新」、「品質」及「服務」為經營理念，站在客戶的角度思考所有測試需求，並透過業務參與、技術與製造管理及供應鏈整合，持續地自我要求，致力於為客戶、同仁、供應商及股東謀取最大的福利。與此同時，我們將保護生態環境視為重要的責任，通過ISO14001及ISO9001等認證，並持續發展減排減廢的各種可能性。

未來公司發展策略以客製化需求導向的商業模式，持續在技術上精進，提供高階測試座以滿足微縮、高頻與高速等高度集成之半導體測試需求，亦將擴大各類高階測試介面的持續研發，以滿足全球客戶，從實驗室到量產的各種測試介面之需求，為因應產能需求穎崴在高雄楠梓科技產業園區的二廠於2023年第二季度落成，預期可為未來的營運動能挹注可觀的效益。

穎崴持續投資人才培育與技術研發創新，增進全球客戶的信賴度，繼續強化法規遵循，培養良好的公司治理文化，履行企業社會責任，在股東、員工、客戶及利害關係人間的利益取得良好的平衡，事業茁壯發展，永續經營，為台灣創造更完整更有價值的半導體產業鏈，服務全球客戶。

公司概況

公司名稱	穎崴科技股份有限公司
成立時間	民國90年4月10日
上市時間	民國110年1月
股票代號	6515
主要產品	IC測試介面及治具設計、製造及銷售
董事長兼總經理	王嘉煌
員工人數	718人
資本額	345,440 仟元
營業收入	5,011,685 仟元
營運據點	總部： 台灣高雄 銷售及技術支援： 台灣新竹、中國上海、美國加州 代理商： 東南亞、以色列、韓國、菲律賓、歐洲、加拿大 加工廠： 台灣高雄、新竹、中國蘇州

公協會參與

台灣科技產業園區電機電子工業同業公會

參與身分：會員

勞資關係協進會

參與身分：會員

企業人事代表協會

參與身分：會員

利害關係人議合

在執行永續的過程中，穎歲重視利害關係人的期待與需求，仔細聆聽並蒐集每一位關注穎歲者的心聲。我們積極透過多元的溝通管道與利害關係人保持良好及暢通的交流，期藉此增進企業對社會的瞭解，做出最佳決策，並減少企業與社會之衝突。除透過年報及財務報告揭露資訊外，穎歲將每年定期發行永續報告書，公布經濟面、環境面及社會面之資訊於穎歲官方網站及公開資訊觀測站，令利害關係人關注的議題資訊得以透明、及時與完整呈現。

利害關係人之鑑別

利害關係人鑑別與溝通為企業社會責任的核心基礎，穎歲參酌證交所要求上市公司設置之利害關係人專區之要求，依據公司之營運特性及參考產業趨勢、同業永續報告書，並透過跨部門會議討論，識別出營運過程中接觸程度高之利害關係人，並將其界定為影響穎歲或受穎歲影響的個人、團體或組織。我們鑑別出七類主要的利害關係人，包含：員工、供應商、客戶、資金提供者、政府主管機關、非營利公益組織、學術單位等。

利害關係人溝通與回應

利害關係人關切的議題與公司營運決策方向息息相關，穎歲將永續發展與實踐社會責任價值擺在第一位，廣納各方利害關係人的意見與回饋；以利害關係人的本質、關心的議題，檢視其需求與期望，制定溝通作法與溝通頻率，建立有效的溝通方式，作為公司持續改善之依據，每年亦將與利害關係人溝通情形報告董事會。穎歲在日常各項業務已設置各類型之溝通管道與利害關係人保持互動，並且在官方網站（<https://www.winwayglobal.com/esg-stakeholder>）上設有外部溝通信箱及客服專線，藉此了解與經營活動相關的投資人、客戶、媒體…等主要利害關係人的意見。

利害關係人關注議題與溝通成效



員工

主要關切議題

員工及薪資福利 / 人才吸引與留任 / 人才發展

溝通方式 (頻率)

- 公司內部佈告欄和共用資料夾(常設)
- 內部員工訴願管道(常設)
- 性騷擾檢舉信箱(常設)
- 教育訓練(不定期)
- 員工座談會(每半年)
- 員工關懷訪談(不定期)
- 勞資會議
- 職工福利委員會(不定期)
- 績效面談和考核(每季)

利害關係人溝通實績

- 召開福委會議3次
- 舉辦員工座談會1次
- 舉辦公司內部教育訓練44場次
- 每季公司全員績效考核與面談
- 2022年員工關懷訪談144次相關紀錄
- 2022年員工意見及申訴事件共1件；已解決件數1件
- 舉行4次定期勞資會議



供應商

主要關切議題

誠信經營 / 法規遵循 / 產品品質與安全 / 資訊隱私與安全 / 創新研發

溝通方式 (頻率)

- 採購程序(依需求執行)
- 供應商評核(定期)
- 供應商稽核(不定期)
- 供應商拜訪或電話會議(不定期)
- 各單位檢討會議(依產品類別辦理)
- 採購會議(定期)
- 供應商信箱: supplier@winwayglobal.com

利害關係人溝通實績

- 供應商評核(1次/季)
- 採購人員稽核(不定期)
- 供應商拜訪-主要原料(1次/月)



客戶

主要關切議題

供應商管理 / 產品品質與安全 / 資訊隱私與安全

溝通方式 (頻率)

- 面對面、電話與電子郵件方式進行拜訪或討論
- 實體會議或虛擬線上會議
- 向客戶發出產品發表會議或由客戶端舉行的供應商會議
- 客訴信箱: sales@winwayglobal.com, 或向業務窗口之主管或以上等級透過面對面訪談、電話或電子郵件方式投訴
- 陌生客戶接洽信箱: sales@winwayglobal.com
- 藉由大型展覽活動參展加強公司品牌形象, 增加多元與客戶互動管道
- 報章雜誌媒體文章報導
- 產品售後服務信箱: support@winwayglobal.com

利害關係人溝通實績

- 利用實體或線上會議討論技術、交期、新產品開發等相關議題, 實際執行對象共6~10間客戶
- 重點專案不定期與客戶開會更新技術開發進度, 實際執行專案共20~40件
- sales@winwayglobal.com平均一天收到4~5封信, 內容除與客戶、業務相關外, 另有媒體採訪、廣告推廣等; 客戶業務相關皆在24小時內指派對應窗口並回覆
- support@winwayglobal.com提供給客戶作為技術諮詢聯絡窗口, 平均一天收到1~3封信, 皆在12小時內回覆客戶
- 大型展覽活動: SEMICONChina已如期於2022/6/15~6/17舉辦完畢 SEMICONSEA已於2022/6/21~6/23於馬來西亞舉辦完畢 SEMICON Taiwan已於2022/9/14~9/16於台北舉辦完畢

利害關係人關注議題與溝通成效

 資金提供者

主要關切議題

誠信經營 / 多元與包容 / 職業安全

溝通方式 (頻率)

- 電話和電子郵件(常設)
- 發言人/代理發言人(常設)
- 法人說明會(不定期)
- 公司網站及公開資訊觀測站(常設)
- 股東常會(每年)
- 投資人信箱
(investor@winwayglobal.com)

利害關係人溝通實績

- 公開資訊觀測站公告重大訊息 27則
- 舉行1次股東常會
- 受邀參加法說會2場

 政府主管機關

主要關切議題

法規遵循 / 溫室氣體排放 / 能源管理

溝通方式 (頻率)

- 公文往來(不定期)
- 拜訪和會議(不定期)
- 宣導說明會(不定期)
- 座談會(不定期)
- 環安衛申報(每月)
- 配合主管機關監理與查核(不定期)

利害關係人溝通實績

- 向主管機關申報事項皆如期完成
- 未有違反職安衛、環保法規而受裁罰之情形

 非營利公益組織

主要關切議題

員工及薪資福利 / 法規遵循 / 多元與包容 / 溫室氣體排放 / 社會參與

溝通方式 (頻率)

- 公司網站(常設)
- 客訴信箱：
sales@winwayglobal.com，
或向業務窗口之主管或以上等級透過
面對面訪談、電話或電子郵件方式
投訴
- 宣導說明會、座談會、論壇、研討會
(不定期)
- 課程與參訪(不定期)
- 社區意見調查和需求評估

利害關係人溝通實績

- 公司社團發起的贈書到偏鄉活動，
共集資購買三百本童書贈送給高雄市
偏鄉地區小學並舉辦導讀活動
- 贊助高雄市偏鄉地區小學戶外教學
活動
- 贊助高雄市偏鄉地區小學營養午餐
費用
- 利用品德教育活動贊助清寒學生獎
學金
- 捐款慈善團體、文化基金會、社區
發展協會
- 二手衣鞋、食物銀行、寒冬棉被、
中秋禮盒募集
- 響應SEMI與台積電慈善基金會號召
「零接觸採檢站」捐贈計畫
- 2022年10月成立「高雄市穎威慈善
關懷協會」
- 「守愛在長庚」活動，募集愛心玩具
及書籍分送至各兒童病房，以及偏鄉
地區

 學術單位

主要關切議題

人才吸引與留任 / 廢棄物管理 / 能源管理

溝通方式 (頻率)

- 公司網站(常設)
- 宣導說明會、座談會、論壇、
研討會(不定期)
- 課程與參訪(不定期)
- 公會 / 協會舉行的技術研討會

利害關係人溝通實績

- 自2019年配合政府青年就業旗艦
計劃，進用30歲以下青年，成效
卓著
- 協助勞動部青年職涯發展中心
辦理年度青年職涯Fitting班活動
- 與其他六家企業協助中山大學
設立半導體及重點科技研究學院，
培育國家重點產業人才。第一期
計劃中，穎威共負責八屆80名
學生

重大主題分析

穎威依循全球永續性報告協會（GRI）所出版的永續性報導準則正體中文版2021版內容，暨參考產業永續趨勢、氣候相關財務揭露（TCFD）與國內外重要法規，採用重大性原則，以系統化方式鑑別重大利害關係人與重大永續主題，並評估重大性議題在經濟、環境及社會三個面向的衝擊顯著程度，以制定永續發展策略與目標，並做作為編寫永續報告書與回應利害關係人之基礎。

首先，穎威蒐集各類永續議題，鑑別出重大利害關係人，並針對重大利害關係人進行調查，以初步辨識可能之重大永續主題，對內部單位發放內部衝擊評估問卷，以衝擊程度排序，辨識2022年的重大永續主題。

執行步驟

- 1 鑑別利害關係人**
7類利害關係人

 - 利用以下二原則辨識對重大之利害關係人：
 1. 穎威對利害關係人具影響力
 2. 利害關係人對穎威營運具影響力
 - 辨識出之利害關係人包含員工、供應商、客戶、資金提供者、政府主管機關、非營利公益組織以及學術單位
- 2 蒐集永續議題**
19項永續議題

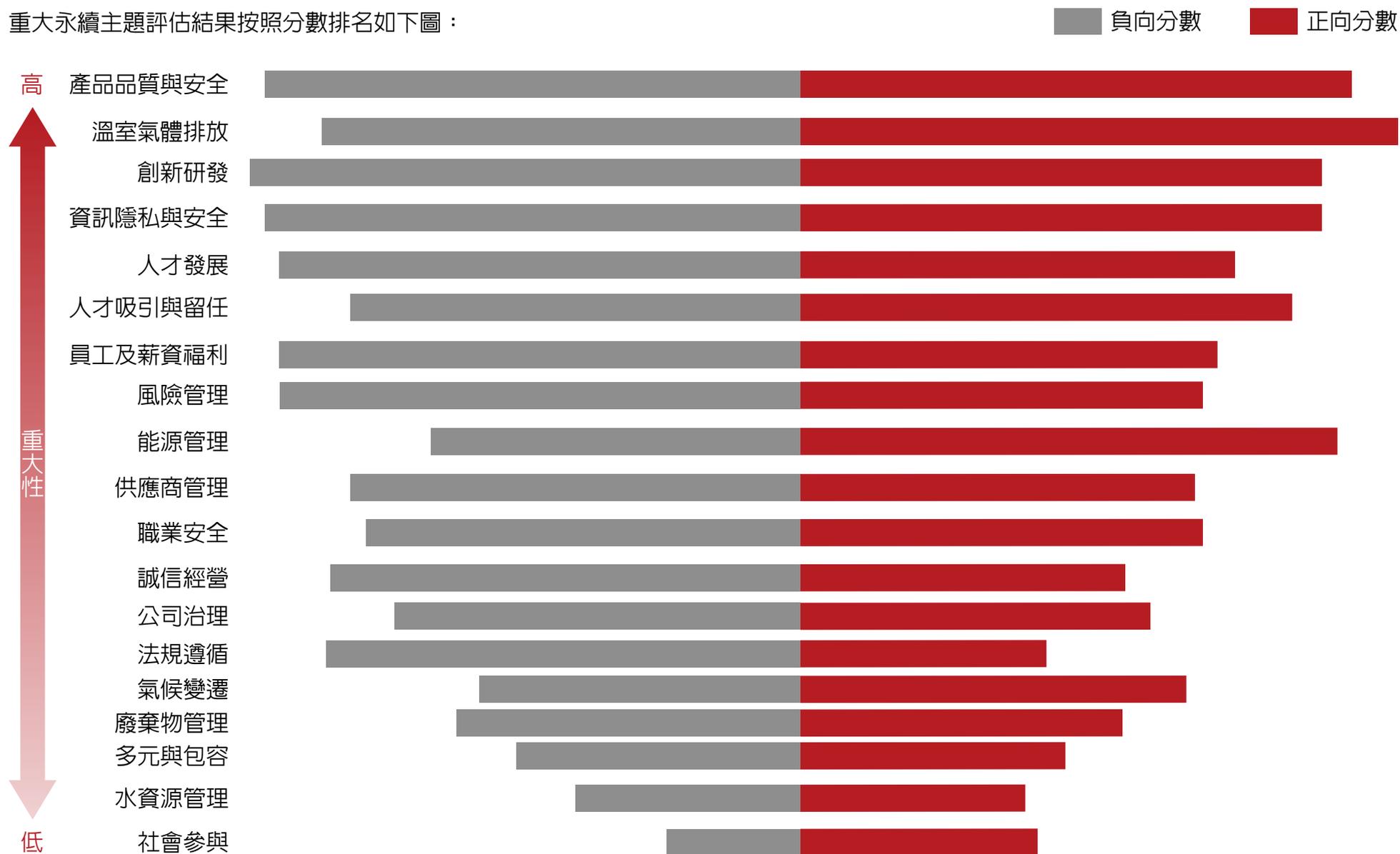
參考TCFD及國內外半導體同業選定之重大主題，由永續發展小組彙總共計19項永續議題
- 3 調查利害關係人
關注程度**
有效問卷91份

永續發展小組發放「利害關係人問卷」調查7類利害關係人對19項永續議題之關注程度，共收回91份有效問卷
- 4 評估永續議題
衝擊顯著性**
有效問卷9份

永續發展小組發送「內部衝擊評估問卷」予公司內各單位，進一步對19項永續議題以環境、經濟、社會（含人權）三個面向調查實際及潛在之正面及負面衝擊影響程度，共計回收9份有效問卷
- 5 確認識題排序
及揭露內容**
11項重大永續主題

 - 根據第四步驟之衝擊強度排序結果，偕同相關單位進行討論，考量公司營運特性及永續發展趨勢，最終選定11項重大永續主題
 - 依據各主題報導要求於本報告書說明重大永續主題的因應策略、短中長期目標、成果績效及管理方針

重大永續主題評估結果按照分數排名如下圖：



2022年成效 (請參閱以下章節)

2022年成效 (請參閱以下章節)	重大主題	GRI 主題準則/ 自訂主題	重大主題對穎威的意義 (營運重要性)	衝擊邊界							聯合國永續發展目標 (SDGs)
				直接關係			間接關係				
				員工	供應商	客戶	資金提供者	政府主管機關	非營利公益組織	學術單位	
治理及經濟面											
1.3 誠信經營	誠信經營	GRI-205 反貪腐 GRI-206 反競爭行為	穎威對外重視對客戶的誠信，對內嚴格要求員工自律，遵守公司內部規範及政府法規，建立良好的商業行為與道德規範及公司治理文化，避免違法或不正當利益輸送，所造成之營運風險，以彰顯公司價值並保障利害關係人權益，也創造永續發展之經營環境基礎	✓	✓	✓	✓	✓	✓	 SDG 16 和平、正義及健全制度 Target 16.5 相當程度地減少貪污與賄賂	
1.4 法規遵循	法規遵循	GRI-307 有關環境保護的 法規遵循 GRI-419 社會經濟 法規遵循	遵循法令是穎威營運的根本，違法行為將可能導致穎威遭受主管機關裁罰及名譽上之損失，為確保穎威所有人員及作業確實遵守相關法令規範。董事與治理階層在管理公司營運過程中，持續以最高誠信標準檢視自身作為，建立穎威的聲譽，以成為最值得信賴與尊敬的公司	✓	✓	✓	✓	✓	✓	 SDG 16 和平、正義及健全制度 Target 16.5 相當程度地減少貪污與賄賂	
環境面											
2.1 溫室氣體排放 與能源管理	溫室氣體排放 與能源管理	GRI-305 排放	溫室氣體排放已經是各界重視關注的議題，若未妥善處理排放議題，以致未達主管機關要求將被處以相關罰則，或是未達客戶標準影響訂單及營收，甚或未達銀行團要求而影響公司投融資，都會對公司造成重大財物損失。因此引進穎威及發展環境友善技術，強化源頭減量及污染預防。穎威導入相關國際管理系統，並推動相關節電、節水、減碳措施，減少能資源耗用		✓	✓	✓	✓	✓	 SDG 13 氣候行動 Target 13.3 建構應對氣候變遷的知識與能力	

2022年成效 (請參閱以下章節)

2022年成效 (請參閱以下章節)	重大主題	GRI 主題準則/ 自訂主題	重大主題對穎威的意義 (營運重要性)	衝擊邊界							聯合國永續發展目標 (SDGs)
				直接關係			間接關係				
				員工	供應商	客戶	資金提供者	政府主管機關	非營利公益組織	學術單位	
環境面											
2.1 溫室氣體排放 與能源管理	氣候變遷	GRI-201 經濟績效 GRI-302 能源 GRI-305 排放	未妥善因應氣候變遷造成之實體與轉型風險，將使穎威持續增加營運成本。良好的減緩與調適策略可以降低氣候變遷直接或間接造成的影響。穎威訂定計畫方案，並定時追蹤和檢討各項績效，從能源管控進行減碳，透過設備更新、能資源循環利用、人員節電意識提升等等措施有效降低污染的排放與對環境造成的衝擊。另外，穎威針對環境法規之合規情形，規劃年度內部稽核，確認各項作業流程符合相關規定，並已取得「ISO14001」之環境管理認證			✓	✓	✓	✓	✓	 SDG 13 氣候行動 Target 13.3 建構應對氣候變遷的知識與能力
社會及員工面											
4.3 人才發展	人才發展	GRI-404 訓練與教育	厚植人才培育是穎威經營的關鍵基礎。以人為本，建立優勢訓練發展體系，強化人員核心技術能力，才能提升產品與公司的競爭力；達成年度策略目標，才能在激烈的產業競爭中脫穎而出。另外，對低績效同仁擬定績效改善計畫，輔導改善作業，並透過定期教育訓練，提升同仁工作成效之展現	✓	✓	✓	✓		✓	✓	 Target 4.4 讓更多年輕人與成人具備與就業、 妥適的工作、創業相關的技術與 職業技能

2022年成效 (請參閱以下章節)

2022年成效 (請參閱以下章節)	重大主題	GRI 主題準則/ 自訂主題	重大主題對穎威的意義 (營運重要性)	衝擊邊界						聯合國永續發展目標 (SDGs)
				直接關係			間接關係			
				員工	供應商	客戶	資金提供者	政府主管機關	非營利公益組織	
社會及員工面										
4.1 人才吸引與留任	人才吸引與留任	GRI-202 市場地位 GRI-401 勞雇關係 GRI-405 員工	吸引與留任優秀同仁可以提升穎威營運績效。穎威重視員工權益與福利，確保公司同仁在公司內部皆能受到公平對待，並致力打造友善職場環境，藉以凝聚員工對公司向心力。優秀人才流失也將直接影響穎威競爭力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	 SGD 8 尊嚴就業與經濟發展 Target 8.5 全職聘用與平等薪資的尊嚴就業 Target 8.6 提升青年就業教育與訓練
4.2 員工及薪資福利	員工及薪資福利	GRI-401 勞雇關係	提供優質的薪酬福利吸引及留任優秀人才、回饋員工對公司的辛勞與貢獻，增加員工歸屬感。另外，良好的勞資溝通橋樑有助於反映同仁的建議和看法，預防未來因勞資糾紛而導致損失的可能性	✓	✓	✓	✓	✓	✓	 SGD 8 尊嚴就業與經濟發展 Target 8.5 全職聘用與平等薪資的尊嚴就業 Target 8.6 提升青年就業教育與訓練
4.4 職業安全	職業安全	GRI-403 職業安全衛生	任何職業安全衛生的風險，除了對同仁有衝擊外，亦可能導致穎威的財務及聲譽之重大損失，降低公司之競爭力。穎威致力於符合國際先進安全衛生環保標準，並已取得「ISO45001職業健康安全管理系統」認證，承諾透過尊重、關懷，以及工作者諮詢與參與機制，提供符合法令規定且健康的工作環境，並透過定期舉辦職安教育訓練和稽核，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力，對整體系統運作執行狀況定期進行檢查與矯正，以達到持續改善之目的維護員工的生命安全	✓	✓	✓	✓	✓	✓	 SDG 8 尊嚴就業與經濟發展 Target 8.8 保障勞工權益與 提升工作環境安全

2022年成效 (請參閱以下章節)

2022年成效 (請參閱以下章節)	重大主題	GRI 主題準則/ 自訂主題	重大主題對穎威的意義 (營運重要性)	衝擊邊界							聯合國永續發展目標 (SDGs)
				直接關係			間接關係				
				員工	供應商	客戶	資金提供者	政府主管機關	非營利公益組織	學術單位	
產品面											
3.2 產品品質與安全	產品品質 與安全	GRI-416 顧客健康與安全 GRI-417 行銷與標示	穎威各項產品遵循政府法律規範、歐盟 RoHS 規範以守護客戶權益。為確保客戶服務品質，設立客戶服務專線及溝通網站，藉由每年定期進行客戶服務滿意度調查，加強與客戶之合作和信任，建立長期經營之基礎。另外，產品亦妥善標示，提供說明使用規範並投保產品責任險美金200萬元（保險證號51-110-09863205-00002-PDL），以保障客戶權益	✓	✓	✓	✓		✓	✓	無
3.3 創新研發	創新研發	自訂主題	穎威持續集中資源於具競爭力的市場，考量永續發展趨勢，運用先進的半導體設計及生產技術，開發創新的產品與服務以強化核心競爭能力，即時回應環境變動及市場趨勢，持續的創新突破，為穎威創造經濟價值	✓	✓	✓	✓		✓	✓	 SDG12 負責任的消費與生產 Target 12.2 自然資源的永續管理與使用
3.1 資訊隱私與安全	資訊隱私 與安全	GRI-418 客戶隱私	內部資訊、機密外洩將影響公司營運，未能保全客戶隱私與秘密資訊也將造成公司的財務與聲譽損失。穎威重視客戶隱私，嚴格確保客戶相關資訊之保護。穎威與客戶往來之文件、資料等商業資訊，均透過公司內部系統嚴格控管，提供全面且安心的服務	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	無

Chapter 1

永續經營與公司治理

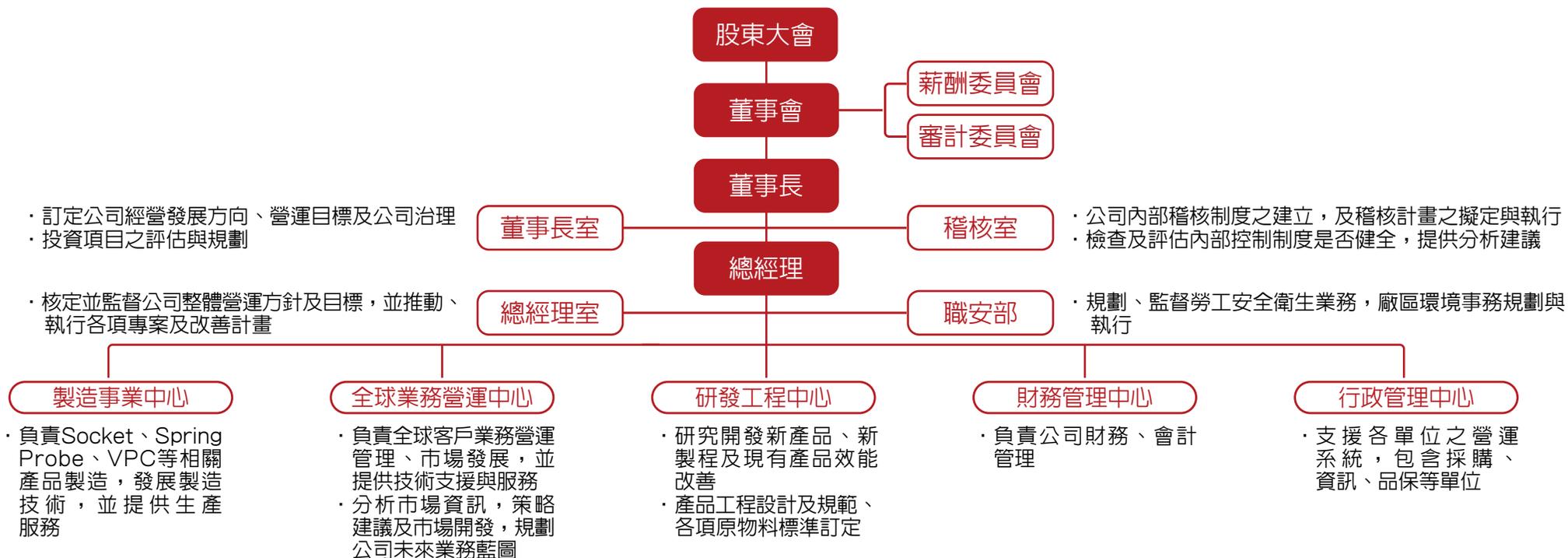
- 1.1 公司治理
- 1.2 經濟績效
- 1.3 誠信經營
- 1.4 法規遵循
- 1.5 風險管理
- 1.6 供應商管理



1.1 公司治理

穎威依公司法、證券交易法以及其他相關法令制定公司治理架構與執行實務規範，確保公司經營的健全發展以保障投資人及其他利害關係人權益，並將「創新、服務、品質」視為核心理念。

1.1.1 穎威組織結構及各主要部門所營業務



1.1.2 董事會運作

穎威董事會是由9位董事成員組成，其中含獨立董事4席，任期自2020年1月10日至2023年1月9日(自2023年6月21日股東會改選後任期為2023年6月21日至2026年6月20日止)，由股東會就有行為能力之人中選任，連選得連任。董事會原則每季召開一次，如遇緊急事項或董事過半數之請求時，得由董事長隨時召集之；2022年總共召開四次董事會，每次召開全數獨立董事均親自出席董事會，以發揮其監督之功能，董事平均實際出席率為100%。為避免利益衝突，對於會議事項，與董事自身或其代表法人有利害關係致有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，亦不得代理其他董事行使其表決權。穎威董事長兼任總經理職務係為維持公司運作順暢，並提升營運之效率與效果，故採此種經營模式。當決議涉及其利害關係，均秉持利益迴避原則予以迴避。

董事會成員各具備商務、財務會計或公司經營所須之管理專長，目前亦培育內部高階經理人進入董事會並且使其熟悉董事會運作，同時，穎威也將向外部徵求專業人才，為董事接班規劃之準備。並評估增加獨立董事席次持續強化董事會成員結構。

董事名單

職稱	姓名	性別 / 年齡	國籍	主要學經歷	主要現職
董事長	王嘉煌	男 51~60歲	中華民國	中原大學機械系 福雷電子製造部經理	穎威總經理
董事	劉燈柱	男 61~65歲	中華民國	Rutgers University 電機碩士 普立爾科技總經理	力全興業(股)公司董事
	李振昆	男 61~65歲	中華民國	台灣大學政治系 中華開發信託部經理	穎威資深副總經理
	陳紹焜	男 51~60歲	中華民國	龍華技術學院電子科 海華科技業務處長	穎威資深副總經理
	Chiang Hock Woo	男 61~65歲	新加坡	MBA, Sloan Fellow, Sloan School of Management , Massachusetts Institute of Technology	Director-SBE Technology Pte Ltd
獨立董事	洪秀一	男 51~60歲	中華民國	政治大學法律研究所 台灣雲林、嘉義地方法院法官	洪秀一律師事務所律師
	李聰結	男 51~60歲	中華民國	台灣大學工商管理學系 海華科技(股)公司董事兼總經理	華立捷科技(股)公司董事長
	王文信	男 51~60歲	中華民國	台灣科技大學工業管理所 台灣流明光學(股)公司總經理	美商超微半導體(股)公司 (台灣分公司)總監
	張晉誠	男 51~60歲	中華民國	中原大學會計系 勤業眾信聯合會計師事務所稅務部協理	眾嘉聯合會計師事務所主持會計師 力士科技股份有限公司董事長

董事會運作情形

董事提名及選舉

穎威係參酌「公司法」、「證券交易法」於公司章程明訂董事候選人之提名、資格及評估之政策及標準；董事之選任考量董事會之整體配置、多元背景、基本條件與價值、專業知識技能及其個人在道德行為及領導上的聲譽，董事之選舉依據公司法第一百九十二條之一之候選人提名制度，採用單記名累積選舉法，設董事五至九人，任期為三年。

董事會成員職能提升

穎威之董事會成員於新任時或任期中持續參加上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點所指定機構舉辦涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、會計、法律或企業社會責任等進修課程，並責成各階層員工加強專業及法律知識。為加強專業技能與知識素養，以及因應國內、外公司治理及永續發展等相關議題之不斷演進，穎威依產業特性、董事學經歷背景與董事會績效評估結果，協助董事擬定進修計畫及安排課程。於2022年，參考國際趨勢發展及穎威風險評估結果安排董事進修，各董事並視需要自行參加外部提供之進修課程。董事成員於其任期中持續參與公司治理及企業永續發展等進修課程，每人每年皆按法規規範進修六小時以上。

董事會績效與薪酬

穎威為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，爰訂定「董事會績效評估辦法」，並依規定辦理主要評估週期、評估期間、評估範圍及方式、評估之執行單位、評估程序及其他應遵循事項，整體董事會、個別董事成員及各功能性委員會至少每年執行一次內部委員會績效評估。另外，董事會績效評估的執行，至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估。

2022年已完成整體董事會、個別董事成員以及功能性委員會之績效評估以提升董事會功能並加強董事會運作效率，並做為檢討改進之依據，評估結果公開揭露於年報第19至20頁。穎威規劃於未來年度委請外部專業獨立機構針對整體董事會，以問卷及實地訪談之方式執行評估，並撰寫外部評估分析報告，提出具體建議。

2022年度董事會開會次，董事出席情形：

職稱 / 姓名	實際出席次數	應出席次數
董事長 王嘉煌	4	4
董事 劉燈柱	4	4
董事 李振昆	4	4
董事 陳紹焜	4	4
董事 Chiang Hock Woo	4	4
獨立董事 洪秀一	4	4
獨立董事 李聰結	4	4
獨立董事 王文信	4	4
獨立董事 張晉誠	4	4

2022年度董事進修之情形

職稱 / 姓名	數位科技創新與 競爭優勢	資訊公開與防範內線交易 暨誠信經營守則
董事長 王嘉煌	3hr	3hr
董事 劉燈柱	3hr	3hr
董事 李振昆	3hr	3hr
董事 陳紹焜	3hr	3hr
董事 Chiang Hock Woo	3hr	3hr
獨立董事 洪秀一	3hr	3hr
獨立董事 李聰結	3hr	3hr
獨立董事 王文信	3hr	3hr
獨立董事 張晉誠	3hr	3hr

1.1.3 審計委員會

穎威設置審計委員會，由全體獨立董事組成，目前共有4席委員，其中1人為召集人，且至少1人應具備會計或財務專長。職權如下：

01 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度	02 內部控制制度有效性之考核	03 訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序	04 涉及董事自身利害關係之事項	05 重大之資產或衍生性商品交易	06 重大之資金貸與、背書或提供保證
07 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券	08 簽證會計師之委任、解任或報酬	09 財務、會計或內部稽核主管之任免	10 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之財務報告	11 企業併購法規範之併購事項	12 其他公司或主管機關規定之重大事項

穎威審計委員會於 2022 年召開 4 次審計委員會議，並將決議通過之議案提交董事會討論，董事會亦已決議通過。

審計委員名單暨出席情形

應出席次數：4

獨立董事 洪秀一



獨立董事 李聰結



獨立董事 王文信



獨立董事 張晉誠



1.1.4 薪酬委員會

為健全穎威董事及經理人薪資報酬制度，並協助董事會評估管理階層之經營績效，於董事會轄下設有薪資報酬委員會，委員會成員為3人，由董事會決議委任之，過半數成員應為獨立董事，其中1人為召集人，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

1

定期檢討規程並提出修正建議

2

訂定並定期檢討穎威董事、監察人及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容

3

定期評估穎威董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額

本委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議，2022 年召開 3 次薪酬委員會議，並將決議通過之議案提交董事會討論，董事會亦已決議通過。

薪酬委員名單暨出席情形

應出席次數：3

獨立董事 洪秀一



實際出席次數

☑ ☑ ☑

實際出席次率

100%

獨立董事 李聰結



實際出席次數

☑ ☑ ☑

實際出席次率

100%

獨立董事 王文信



實際出席次數

☑ ☑ ☑

實際出席次率

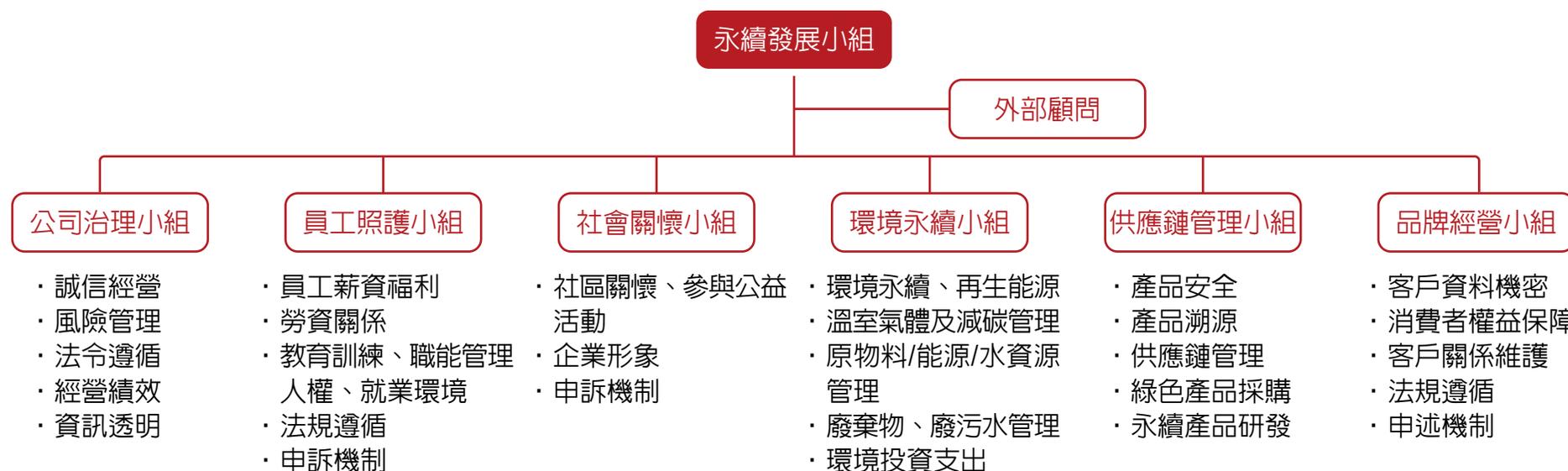
100%

1.1.5 永續推動小組

穎威依公司法、證券交易法以及其他相關法令制定公司治理架構與執行實務規範，確保公司經營的健全發展以保障投資人及其他利害關係人權益，並將「提升資訊透明化與落實企業永續發展」作為治理目標。穎威成立「永續發展小組」，為公司內部最高層級的永續發展決策中心，由總經理擔任召集人，以功能職責分為六個工作小組，包括：

公司治理小組	員工照顧小組	社會關懷小組	環境永續小組	供應鏈/產品管理小組	品牌經營小組
由財務處副處長 擔任小組負責人	由人資部資深經理 擔任小組負責人	由人資部資深經理 擔任小組負責人	由職安部經理 擔任小組負責人	由製造處協理 擔任小組負責人	由全球業務行銷處副處長 及資深專員等人 共同擔任小組負責人

各部門主管共同檢視公司的核心營運能力，訂定中長期的永續發展藍圖及制定永續發展策略，統籌永續經營管理之落實與推動。永續發展小組定期召開會議追蹤目標達成狀況、擬定ESG行動方案與持續改善措施，並且每年至少一次向董事會報告推動永續發展執行情形與成果、工作計畫，由董事會綜合考量未來公司經營策略並提出執行建議。



1.2 經濟績效

穎威秉持專業經營，藉由長期深耕的全球客戶服務與多元化客戶群保持業績持平，致力於提升利害關係人的價值，重視股東及投資人的意見，結合產品品質和創新的精神，提升有形及無形的綜合績效回饋予利害關係人，並將經營成果分享予全體股東。

財務績效

受惠高階運算、人工智慧與電動車等需求上升，帶動高階半導體封裝、測試需求增加。雖然受到中美政治角力美國禁令與庫存水位調整等眾多因素影響，市場不確定性增加，但穎威憑著靈活的全球布局與產品配置，藉由提高製造與生產效率、降低成本，在充滿不確定因素的大環境中，仍可望持續穩定獲利。

財務收支及獲利能力分析：

單位：新台幣仟元

項目/年度	2021年	2022年	較前一年增減(%)
營業收入	2,711,422	5,011,685	84.8%
營業毛利	1,131,012	2,166,254	91.5%
營業利益	589,636	1,281,502	117.3%
營業外收入及支出	5,544	79,883	1,340.9%
稅前淨利	595,180	1,361,385	128.7%
本期淨利	486,629	1,100,232	126.1%
本期其他綜合損益	(2,322)	5,257	326.4%
本期綜合損益	484,307	1,105,489	128.3%
每股盈餘	14.46	32.22	122.8%

1.3 誠信經營

重大主題	誠信經營
GRI指標	GRI 205 反貪腐/GRI 206 反競爭行為
重要性	誠信經營是穎威公司最重要的核心價值，穎威期許建立誠實正直的企業文化，遵循最高道德標準的承諾並體現在所有的商業活動中；希望以身作則，提升社會道德及商業水準。穎威深知，違反誠信經營的理念將嚴重衝擊、影響公司聲譽，更甚者會損及投資人及相關利害關係人的權益，進而造成資本市場動盪
政策與承諾	為了建立以誠為本的企業文化，穎威將「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」視為推動誠信經營之主要政策，絕不寬待貪腐及任何形式之舞弊行為
目標	1. 全面要求主要供應商及新進供應商須簽署廉潔承諾書及供應商行為準則承諾書，目標完成率達100% 2. 持續對員工進行從業道德之教育訓練與宣導，目標員工涵蓋率達100%
權責單位	總經理室
行動方案	由總經理室負責統籌集團內誠信經營政策規範之制定、監督與執行，每年定期檢視其推動與遵循狀況，並向董事會報告。各項誠信經營政策與防範方案推動執行方式如下： 1. 對內部員工及高階主管分別以面授、線上訓練、公告宣導等方式進行誠信經營與道德相關之教育訓練，議題包含反貪腐、營業秘密、尊重智慧財產、資訊安全等。全面要求主要供應商及新供應商簽署廉潔承諾書及供應商行為準則承諾 2. 建置檢舉專用管道與檢舉人保護制度，由專責單位處理申訴檢舉事務 3. 鼓勵與員工及第三人之開放溝通，當面對倫理與合法行為之相關疑問，可透過內部管道尋求協助獲得適當建議，進而提出檢舉，以發現、防止及避免重大不當或違反政府法令之行為 4. 每年定期向董事會進行報告執行情形
有效性評估	1. 2022年度藉由內部稽核連結至年度績效考核機制，並透過內部控制來評估並建立內部和外部檢舉管道等方式防範貪腐行為發生之風險 2. 2022年度無貪腐及不誠信行為匿名檢舉案件 3. 2022年度主要供應商及新供應商導入時均須簽署廉潔承諾書及供應商行為準則承諾書，完成率達100%
申訴機制	1. 外部檢舉管道：舉報專用信箱：whistleblower@winwayglobal.com 2. 內部檢舉管道(包括員工意見箱及申訴專用信箱)

穎威為建立誠信經營之企業文化及健全發展，建立良好商業運作，基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」為穎威推動誠信經營之主要政策，由公司治理主管負責推動誠信經營政策及規範之制訂、執行與監督，並定期每年第一季向董事會報告其執行情形。

1.3.1 組織與職權

總經理室為穎威誠信經營作業程序及行為的專責單位，辦理誠信經營相關作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，主要執掌下列事項，並定期（至少一年一次）向董事會報告：

1



協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施

2



定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南

3



規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制

4



誠信政策宣導訓練之推動及協調

5



規劃檢舉制度，確保執行之有效性

6



製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊

1.3.2 政策與規範之落實

穎威要求受僱人遵守誠信經營政策，並陸續通過並頒布商業行為與道德相關規章，於內部規章、年報、公司網站或其他文宣上揭露其誠信經營政策，並適時於對外活動上宣示，使其供應商、客戶或其他業務相關機構與人員均能清楚瞭解其誠信經營理念與規範。穎威期許形塑誠實和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

1.3.3 不當行為的偵查與反饋機制

穎威為樹立誠信的企業營運文化，於內部稽核作業管理系統平台宣導商業行為與道德遵循舉報機制，讓穎威同仁了解舉報時機及檢舉管道。針對各營運據點及作業流程，訂定各項內控內稽制度及管理辦法，規範全體員工遵循執行，並向全球營運據點管理階層及同仁進行違反誠信經營檢舉案件處理辦法及流程宣導，鼓勵同仁主動揭發不誠信行為，以落實公司檢舉制度，強化舞弊事件發生之偵防機制，亦設有行為合法性之諮詢管道，公司成員或第三人得以具名或匿名方式提出舉報之內、外部管道。公司將依接獲案件所相關之議題進行調查與執行後續改善，例如配合教育訓練(如e-mail宣導及線上測驗)，以強調商業道德之重要性，塑造誠信之企業文化。穎威承諾對檢舉人身份及檢舉內容予以保密，保護檢舉人不因檢舉情事而遭不公平對待或報復。



檢舉管道

不誠信行為舉報系統：

<https://www.winwayglobal.com/contact>

舉報專用信箱：whistleblower@winwayglobal.com

內部檢舉管道：員工信箱及員工申訴專用信箱

穎威於2022年度並未發生已確認的貪腐事件及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為等的法律訴訟，亦未接獲利害關係人反饋有董事、管理階層及員工有不誠信行為之投訴。

內部宣導

總經理室每年舉辦一次內部宣導，安排董事長、總經理或高階管理階層向董事、受僱人及受任人傳達誠信之重要性，且將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策中，設立明確有效之獎懲及申訴制度。

2022年度穎威執行反貪腐及誠信經營 相關溝通之員工人數及百分比：



合計

已進行反貪腐相關溝通人數	已進行反貪腐相關溝通百分比
899	99.9% ^註

註：一名員工因病假而未完成反貪腐之溝通

外部宣導

同時，穎威也發揮在供應鏈的影響力。我們要求所有供應商遵守穎威的「商業行為與道德準則」及「供應商行為準則」，在新供應商導入時需簽署「供應商行為準則承諾書」及「供應商誠信廉潔承諾書」，使所有供應商皆能了解且承諾其必須遵守的規範及精神，期許供應商與我們有共同的價值觀及誠信經營之道。

供應商

2022年度穎威執行反貪腐 及誠信經營相關溝通之 供應商家數及百分比：



1.4 法規遵循

重大主題	法規遵循
GRI指標	GRI 2-27 法規遵循
重要性	落實法規遵循是企業穩健成長與永續經營的重要基礎，穎威力求從事所有經營活動均符合相關法令規定，確保公司營運自由，避免組織違反法律、法規、合約，並善盡應負之義務，也可避免因為違法蒙受鉅額罰款而使公司損失獲利
政策與承諾	建立完整的法規遵循體系及發展企業永續實務守則、力求從事所有經營活動均符合相關法令規定以避免違法情事發生
目標	以零受罰為目標，並持續對員工進行法規遵循之訓練與宣導
權責單位	總經理室
行動方案	遵循當地法規並定期執行法規查核作業，以掌握及符合最新相關法令要求。穎威各部門皆須遵守相關法律規定。公司設有法律專責單位、法律服務平台，提供各部門法律的諮詢和協助，同仁可於公司內部網站獲得相關的訓練課程訊息和宣導資料。穎威公司並為員工安排法規遵循訓練計畫，讓同仁熟悉最新的法律規範，透過及時訊息更新、更新作業規範內容，以及內部檢討、規範修改更新和落實執行等步驟，確保公司對於遵守法律的承諾
重要性	落建立法規遵循制度，從法規盤點、法規更新、法規鑑別到合規性檢視，針對不合規事項擬定改善計畫。2022年穎威無因為違反公司治理、反貪腐或公平交易法而受到罰款的事件發生，亦無發生經理人違反內線交易法之行為，亦無收到客戶投訴有侵犯客戶隱私的事件。另外，若有重大訴訟案件均會於審計委員會會中呈報及溝通相關處理因應機制
申訴機制	1. 外部檢舉管道：舉報專用信箱：whistleblower@winwayglobal.com 2. 內部檢舉管道(包括員工意見箱及申訴專用信箱)

穎威從事所有經營活動均力求符合相關法令規定，為了確保對於法規遵循的落實，穎威持續關注任何影響營運之國內外政策與法令，並建立法遵第一之企業文化，使相關營運活動均符合法規規範。

而針對海外子公司，為切合當地法規型態以求確實遵循當地規範，我們建置了相關規範、流程及系統，定期執行法規查核，密切留意可能對公司造成影響的法規制訂與發展，並統籌規劃訓練課程，強化同仁對業務相關法規的認知與遵循。

於穎威於2022年確實遵守公司法、公平交易法及證券交易法等關於公司治理及上市公司應符合之重要法令暨與環保及職業安全相關之法規，未有發生重大違法而遭受裁罰之情形。

1.5 風險管理

「永續運營」是穎崴不變的目標，為使能事先發現並即時掌握內外部營運風險，於經適當評估及處理程序後可將風險有效控制。穎崴的風險管理係由組織內各事業單位負責個別營運範圍內之風險識別及因應。穎崴的永續推動小組負責穎崴整體之風險管理與決策，透過與各事業單位密切合作，針對可能影響企業營運之環安衛風險進行辨識、評估、處理及管控，並定期追蹤及納入各單位日常作業，減少相關潛在風險對企業永續經營不利因素之影響。

風險管理方式

穎崴透過各業務執行單位評估各項已識別風險之發生可能性及衝擊程度，進行各項風險之重大性分析以識別需要進行高度關注的風險議題，並依其重大程度進行風險管理，管理流程如下：



穎崴2022年度依上述風險管理流程所執行之風險評估結果如下：



1.6 供應商管理

穎崴恪守對社會環境責任與道德行為最高標準的承諾，而供應鏈是穎崴商業價值鏈的關鍵合作夥伴與重要延伸，我們積極投入供應鏈發展以確保供應商共同實現永續發展的目標。除了品質與交期的考量外，我們敦促供應鏈重視與符合勞工人權，以確保供應鏈的員工受到尊重並享有尊嚴，同時擁有安全的工作環境，且以對社會及環境負責並符合商業道德的方式營運。供應鏈是穎崴價值鏈的重要一環，我們積極投入供應鏈永續發展確保供應鏈以永續經營、遵守商業道德和負責任的方式提供高品質的產品與服務。

穎崴期望透過與供應商發展穩定的夥伴關係，不斷提高整體供應鏈韌性，並具體實踐責任採購，因此在日常採購作業中，除成本與品質的考量外，更評估供應鏈所產生的整體永續價值，與供應商共同持續成長。我們考量整體的供應鏈管理策略，並分析供應鏈概況，透過風險與機會的雙重面向評估，近年針對責任採購、提升多元供應性以及降低供應鏈可能的斷鏈風險展開不同的專案，期望透過這些專案的展開，與供應商共同創造雙贏的未來。

為確保供應鏈工作環境之安全，保障其員工受到尊重並享有尊嚴，落實環保並遵循道德標準行事，穎崴公司以責任商業聯盟(Responsible Business Alliance)之責任商業聯盟行為準則(Code of Conduct)為藍本，並參考「聯合國企業和人權指導原則」(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)及「世界人權宣言」(UN Universal Declaration of Human Rights)等國際規範，訂定「供應商行為準則」，作為穎崴供應商之遵循標準。針對新進供應商我們採用「供應商環境評核表」執行供應商環境危害評估。

1.6.1 供應商永續性風險評估

穎崴訂有「穎崴供應商管理要點」要求供應商共同遵循，建立供應商保護環境、人權、安全、健康且永續性發展之篩選條件，及對供應商在環安衛風險、禁用童工、勞工管理、無危害勞工基本權利、道德準則及誠信經營等面向的要求及期待。成立供應商輔導專案，透過選商、稽核輔導、績效評估、訓練與供應商論壇，以合作為基礎，將永續的要求貫徹於供應鏈日常管理之中。

使用環境或社會標準篩選新供應商的數量	2家
新供應商數量	2家
百分比	100%

1.6.2 供應商永續性稽核機制

為了提高供應鏈的永續性，建立供應商永續性稽核制度，穎崑針對供應商之永續性採定期或不定期稽核。我們透過多管道、多面向的方式進行稽核，包含文件稽核、現場稽核、遠端稽核和RBA VAP等，並針對稽核所發現之缺失，要求供應商提出改善計畫，於期限內完成改善措施，再我們將針對改善計畫之完成進行查核，並且於次年將再次確認缺失改善的落實狀況。在過去一年中，所有受稽核的供應商皆於期限內完成缺失改善，經評估後未有因不符合穎崑之規定而中止合作關係者。

1.6.3 有害物質管理

為保障消費者健康安全，確保產品原物料不含任何有害物質，穎崑設立產品禁限用物質管理規範，凡是用於產品之接觸原件原料、各類別之所有供應商須提供五大項禁限用法規或指令要求之檢測報告且不得添加鹵素，以及簽署「供應商不使用禁用物質保證函」。穎崑所有產品100%符合：



1.6.4 衝突礦產管理

穎崑不接受生產或服務過程使用衝突礦產，其礦源主要來自於剛果民主共和國及其周圍的侵害人權或破壞環境的武裝叛亂國家和地區(簡稱「衝突礦區」。衝突礦產指產自上述衝突礦區之礦物或以之提煉的金屬，包括鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)、鈷(Co)、金(Au)、鈀(Pd)及雲母(Mica)等。穎崑的供應商應當制定政策，對他們製造的產品中所含有的上述礦產來源和產銷監管鏈進行盡責調查，確保其來源符合經濟合作暨發展組織(OECD)《受衝突影響地區和高風險地區礦產供應鏈的盡職調查指南》或同等公認的盡職調查框架，並應追溯在提供予穎崑的製造、服務過程或產品中所含的金屬來源，以確保未使用來自於衝突礦區的礦產，供應商應將此要求傳達給其上游供應商。供應商需建立衝突礦產流程管理，並將相關管理流程文件化。供應商需接受穎崑之衝突礦產稽核，並透過稽核活動提供相關文件及證明。穎崑於2022年度未有使用衝突礦產，或穎崑之供應商違反供應商不使用禁用物質保證之情事。

Chapter 2

環境友善的企業營運

2.1 環境管理

2.2 能源管理與溫室氣體排放

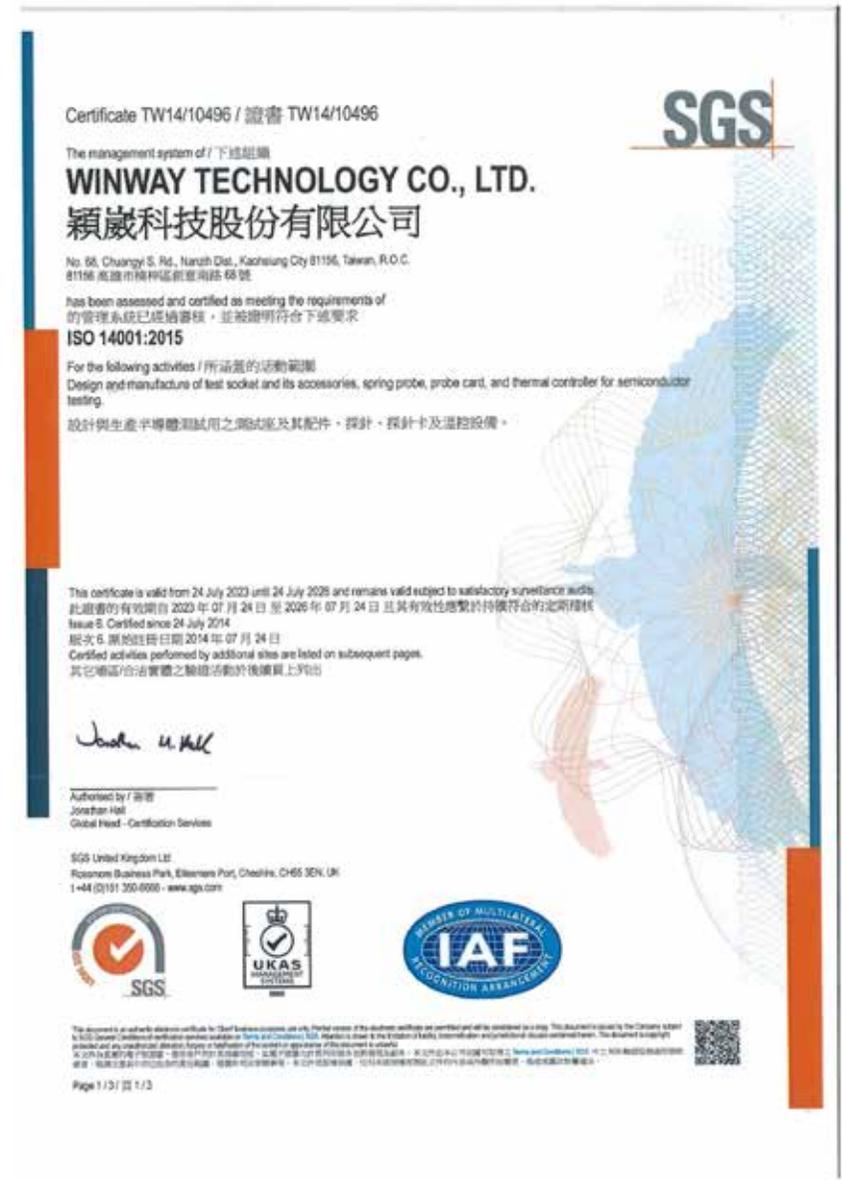
2.3 水資源管理

2.4 廢棄物管理



2.1 環境管理

穎歲自2014年起導入ISO14001環境管理系統，每年通過年度監督稽核，定期取得公正第三方驗證，藉由環境管理系統的建立，定期實施環境考量面鑑別，針對各項作業活動、服務及產品潛在產生之環境危害評估其可能造成之衝擊與風險，並制定相關預防與管制措施，藉由環境管理系統PDCA(Plan-Do-Check-Act)循環機制，每年持續追蹤改善，以達公司永續經營。



n 穎歲 ISO 14001:2015 證書
(證書效期 2020/7/24~2023/7/24)

為達成永續發展之目標，穎崴藉由環境政策之制定，將環境政策與日常業務結合，推出相關環境管理措施，以提升自身績效與作為。同時，穎崴嚴格遵守環保法規及相關國際規範要求，持續管控廢水、廢棄物、空氣及噪音等污染防治措施，避免對營運活動造成環境、生態系統的衝擊，穎崴成立至今，無因違反環保法規而遭受重大裁罰。

穎崴的環境政策包含：

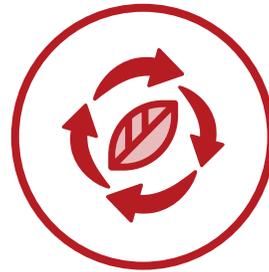
環境政策



遵循環保法規成為
負責任的企業公民



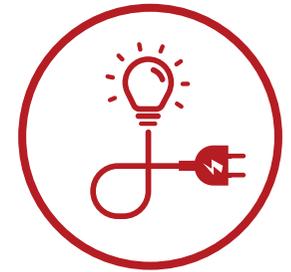
貫徹「預防勝於治療」
的理念



持續改善環境管理系統



優質的綠色產品



善盡節能減廢與
環境保護之責

近年來為將企業永續精神融入企業經營，穎崴透過向同仁宣導環境政策與管理之重要性，積極地推動各項減少浪費、珍惜能資源等環境管理方案與措施。於「節能減碳」措施方面，積極提升能耗設備的能源使用效率及日常節能，如：中央空調溫度控管、更換省電照明及日常隨手關燈等。在「減少資源浪費」方面，穎崴推動廢棄物源頭減廢、回收再利用及用水效率提升，如：推動系統e化作業、辦公室影印紙重複利用、自備環保杯及餐具及省水裝置等，讓員工將珍惜資源的理念融入公司決策執行與生活使用，期許大家共同為保護環境而努力。

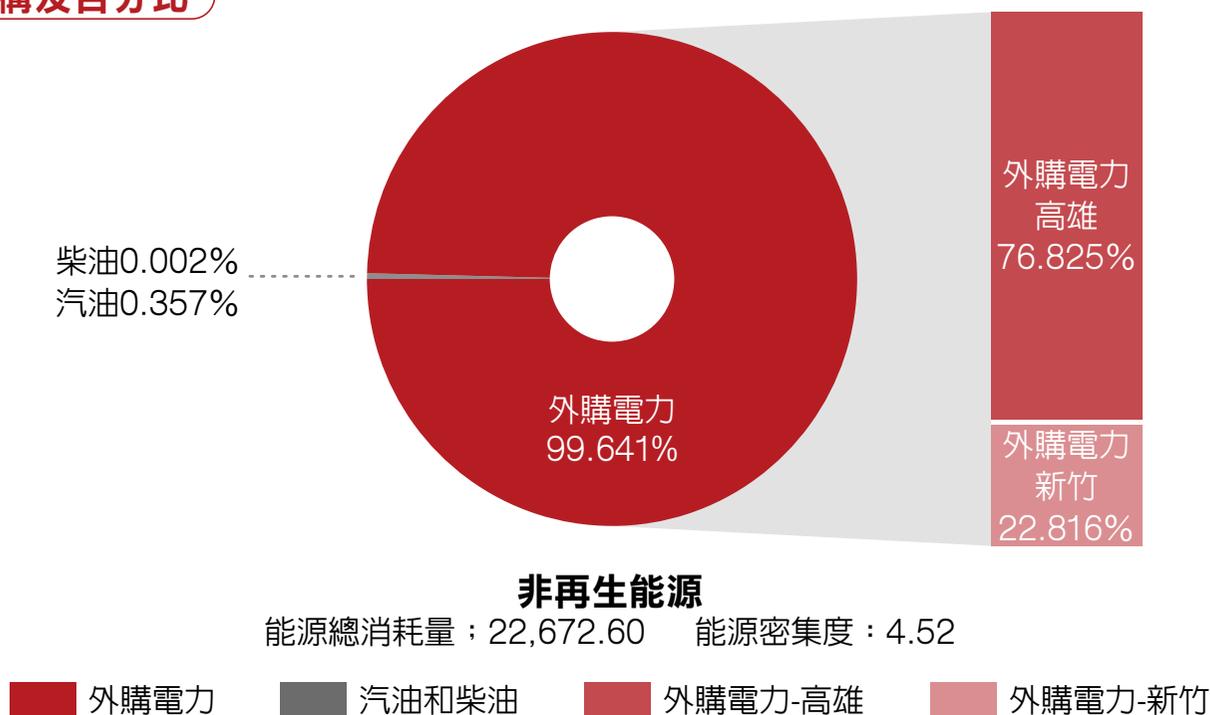
2.2 能源管理與溫室氣體排放

重大主題	能源管理與溫室氣體排放、氣候變遷
GRI指標	GRI 302 能源/GRI 305 排放
重要性	全球氣候暖化刻不容緩，穎威營運同時思考如何最小化營運所帶來的環境衝擊，並藉由擬定適宜的策略，定期加召開會議，扎實地開展各項節能方案，達成溫室氣體減量，減緩全球暖化效應之目標，透過最佳化能源使用效率，導入環境友善之設計，落實綠色營運，並與環境共榮
政策與承諾	制定環境管理政策，且不斷強化各項綠色創新作為、擬定相關減緩措施、全方位改善空調設備能源效率、廠區設備節能改善及設置節能照明，以其成為同業最佳節能減碳標竿，持續邁向減碳排放目標
目標	以範疇一及範疇二溫室氣體減量為目標(以2022年為基準年) <ul style="list-style-type: none"> · 短期目標(2023)：每年較基準年減少1% · 中長期目標(2030)：每年較基準年減少2% 能源目標： <ul style="list-style-type: none"> · 中長期目標(2030)：達成使用再生能源占該年度用電比率達10%
權責單位	職安部
行動方案	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提升照明設備使用效率，將T5燈具更換為LED燈具 2. 提升空調設備使用效能，如：冷卻水塔溫度控制節能改善、冰水主機調升冰水出水溫改善及採購變頻空壓機 3. 完成各廠區2020-2022年溫室氣體自主盤查 4. 建置太陽能發電設備，第一階段於高雄一廠裝設容量為99.96kW，2023年展開第二階段高雄二廠建置計畫，預計建置太陽能設備259.128kW 5. 決議新建或擴建廠房全面取得綠建築標章
有效性評估	<ol style="list-style-type: none"> 1. 年度規劃內部稽核計畫，針對穎威須遵循各相關環境法規之合規情形，並稽查各作業流程已符合規定 2. ISO14001環境管理系統之導入，審查溫室氣體排放及能源管理績效 3. 2022年燈具汰換及空調設備優化之節能方案，總節電量達741,188kWh，節能量約為2,571.0768GJ 4. 穎威高雄一廠建置太陽能裝置容量99.96kW，2021年度共發電量為134,360度；2022年度達126,684度發電量
申訴機制	穎威官網(企業社會責任)： https://www.winwayglobal.com/esg-environment 利害關係人聯絡窗口：發言人 陳紹焜資深副總

2.2.1 能源管理

穎崴生產據點之能源使用以外購電力為大宗，2022年外購電力占總能源消耗量之99.64%，其餘能源消耗量則為石化燃料之使用包含柴油與汽油，僅佔0.36%，主要用於緊急發電機與公務車使用等。2022年因產量增加造成高雄所有廠區的電力使用量增加，使得總能源消耗量較2021年上升約1.2%，而能源密集度則較2021年下降0.67%，節能方案的實施充分提升穎崴能源使用效率，展現穎崴節能措施與傳遞節能概念成效。

2022年能源使用結構及百分比

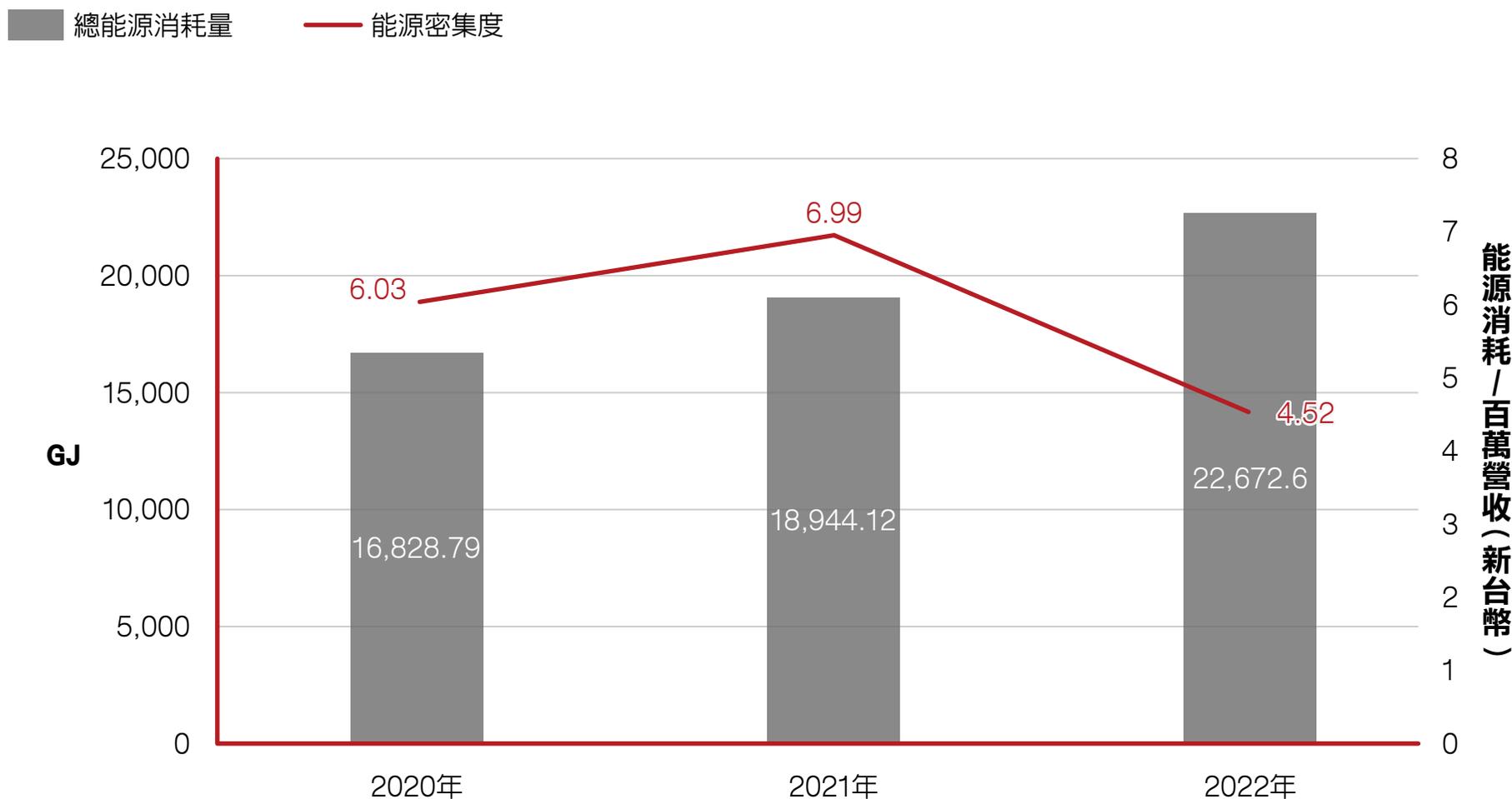


註1：高雄廠區包含高雄一廠、高雄二廠及高雄三廠

註2：新竹廠區包含新竹廠及新竹二廠

註3：能源密集度 = 能源總消耗量 / 百萬營收(新台幣)

近三年能源消耗量及能源密集度



註1：汽油熱值換算1公升=7,800；柴油熱值換算1公升=8,400；電力熱值換算1：860，係數源於經濟部能源局能源產品單位熱值表

註2：能源密集度 = 能源總消耗量 / 百萬營收(新台幣)

再生能源管理

為響應政府推動再生能源政策及清潔能源，穎威慎評估各種再生能源發展條件，包括再生能源發電設備設置及綠電憑證購買，預計於2030年達成使用再生能源佔該年度用電之10%。為達到再生能源發電量占比達10%之目標，穎威於2020年建置第一套太陽能發電系統，其裝置容量為99.96kW，2022年太陽能總發電量達126,684kWh，現階段電力全數躉售給台電。2023年預計於高雄二廠建置規模達259.125kW之太陽能發電系統，預計可達每年平均發電量為328,401kWh。除各廠區的再生能源裝置行動外，穎威規劃2030年各廠區之再生能源發電轉為自發自用，評估於自發自用有餘電可投入綠電交易市場，經分析平均每月預計約有32,310度之再生能源發電量，預計每月可申請取得32張再生能源憑證，每年預計可取得384張再生能源憑證，將可提高再生能源使用佔比來降低碳排放，為打造低碳城市做出貢獻，以減緩全球暖化加劇。

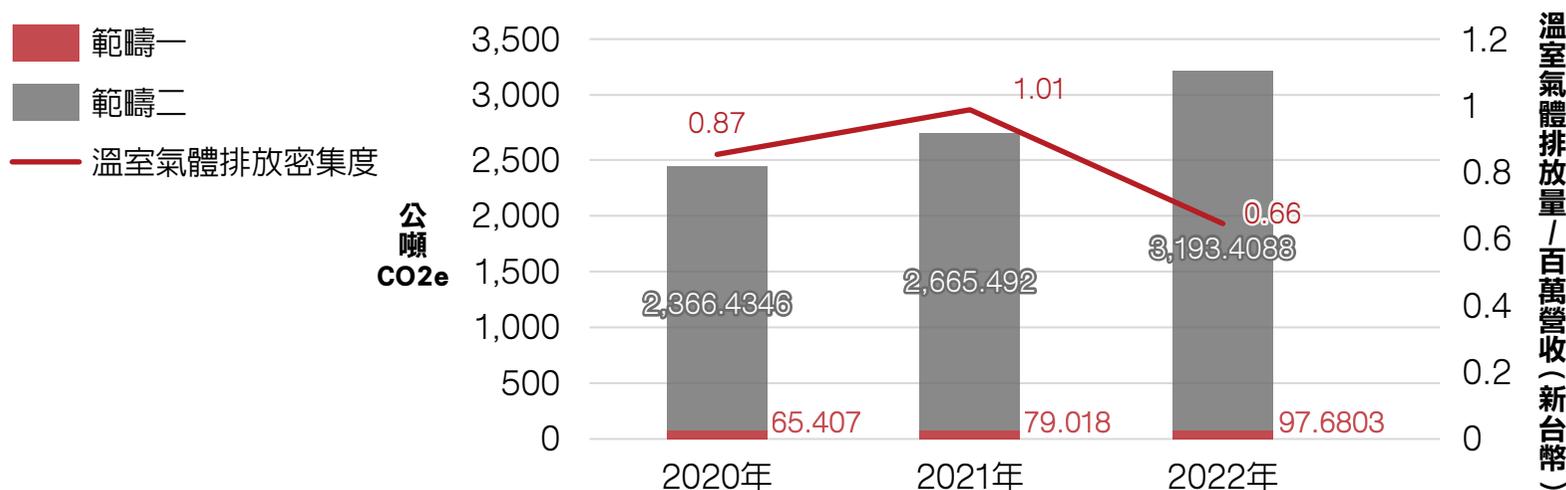
高雄一廠太陽能發電設備



2.2.2 溫室氣體盤查

隨著台灣對氣候變遷議題的持續關注及相關政策之實行，為掌握公司溫室氣體排放狀況，確實達到「節能減碳，環境友善」的目標，穎威依據環保署「溫室氣體排放量盤查作業指引」自主性導入溫室氣體盤查工作，以2020年為基準年，於各營運據點進行溫室氣體盤查工作，穎威之組織邊界設定採用「營運控制權法」，溫室氣體排放包含直接溫室氣體排放（範疇一），排放源為固定燃燒排放(柴油發電機)、移動燃燒排放(公務車汽油)、製程排放(乙炔使用)及逸散源排放(化糞池、冷媒、二氧化碳滅火器及WD-40多功能除鏽潤滑劑)；能源間接溫室氣體排放（範疇二）之主要來源為外購電力。2022年穎威的溫室氣體排放量總計3,291.0891ton CO₂e，主要貢獻來自電力使用的能源間接排放，佔總排放量97.03%，其餘的營運活動造成的直接溫室氣體排放包括：固定/移動燃燒排放源、製程排放源及逸散排放源等，佔2.97%。

近三年溫室氣體排放統計



註1：溫室氣體範疇邊界為高雄一廠、高雄二廠、高雄三廠、新竹廠及新竹二廠

註2：溫室氣體種類包含：二氧化碳、甲烷、氧化亞氮及氫氟碳化物

註3：GWP值係採用IPCC所公告《氣候變遷第四次評估報告》(2007 IPCC AR4)

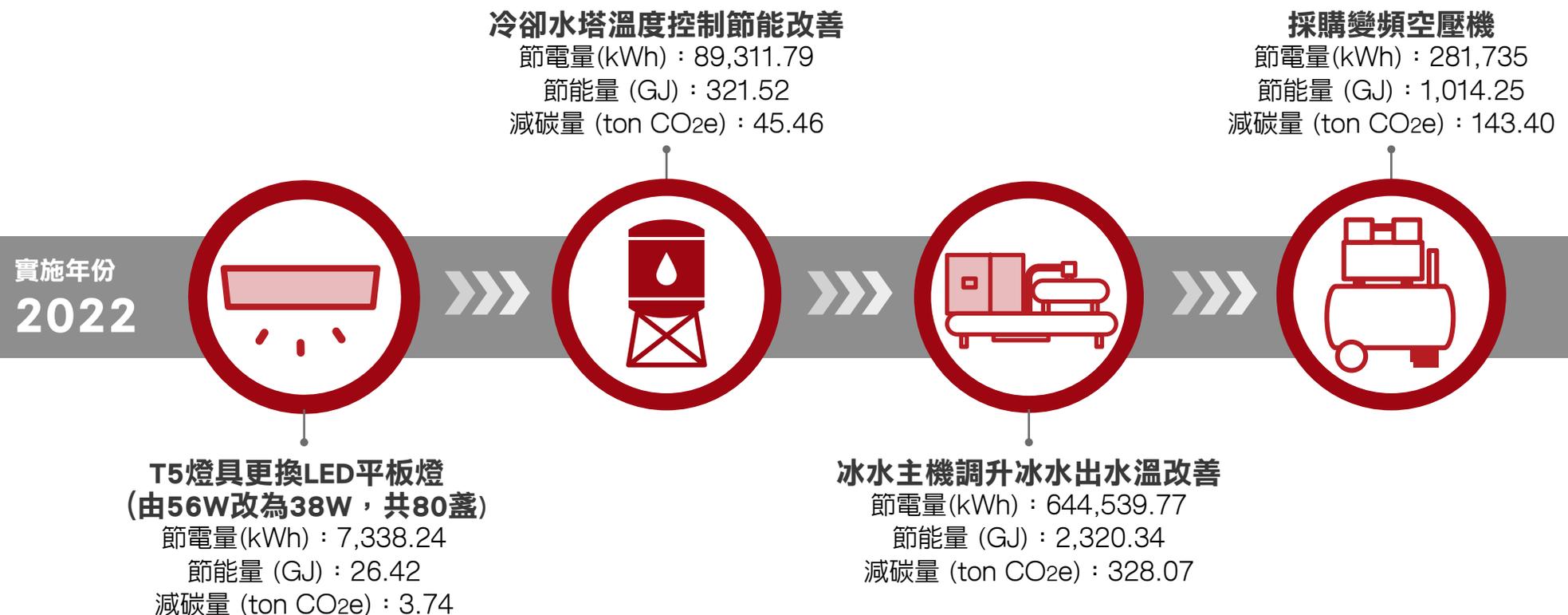
註4：固定燃燒與移動燃燒排放源係數：引用環保署《溫室氣體排放係數管理表6.0.4版》

註5：電力碳排係數：引用經濟部能源局公告之2021年碳排係數0.509kg CO₂e/kWh

註6：溫室氣體排放密集度 = 類別一 + 類別二溫室氣體排放總量 / 百萬營收 (新台幣)

2.2.3 節能與減碳措施

穎崴的能源結構大宗為外購電力，各營運據點之設備節能為減少自身營運碳排之關鍵。因此，穎崴針對辦公區域及實驗室推行下班後關燈、關閉空調及儀器等節能政策，並於2022年推行照明設備更換及設備效能優化的節能減碳方案。首先，針對廠區的冰水主機出水溫度及冷卻水塔溫度進行最佳化運轉效率控管及改善，每年節電量達733,850kWh，相當於減少約373.53ton CO_{2e}的溫室氣體排放量。並且更換高雄一廠及新竹廠全區照明設備，逐步提升照明設備之LED占比，用以提高能源使用效率，截至2022年總共更換80盞LED平板燈，較執行前相比，每年約可減少用電量7,338.24kWh，減碳量約為3.74ton CO_{2e}，穎崴期望各廠區同仁逐年透過檢視廠區節能之可能性規劃節能方案，逐步提高能源使用效率。



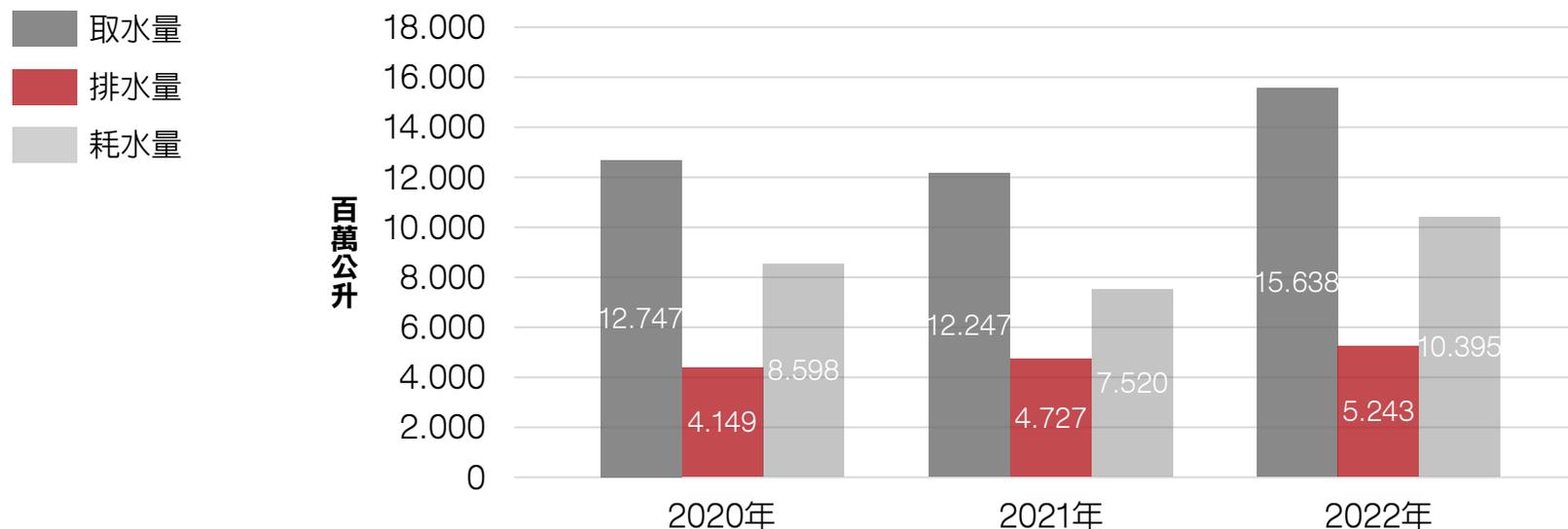
註：電力碳排係數：引用經濟部能源局公告之2021年碳排係數0.509kg CO_{2e}/kWh，1kWh=3,600,000焦耳

2.3 水資源管理

因應全球氣候變遷，供水穩定化成為各國面臨的問題，為善盡社會責任及因應全球水資源短缺議題，穎崴針對各廠區進行用水分析與評估，並針對提出改善及節水計畫，以具體行動與全球企業共同面對氣候變遷的挑戰。在水資源風險管理方面，採用世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的渡槽水風險地圖集 (Aqueduct Water Risk Atlas) 風險評估工具，鑑別各營運據點之所在區域供水風險等級。

穎崴各廠區取水水源為100%由第三方(自來水)提供，主要用於生產製造與生活用水。穎崴高雄一廠、二廠及三廠之取水來源為高屏溪攔河堰；新竹廠及二廠取水來源為寶山第二水庫及隆恩堰，各廠區之取水水源坐落於低水風險區域，且其原水水源均無劃設在國家或國際自然保護區，非來自敏感的水體，對水源無顯著的使用衝擊。穎崴為非高耗水產業，2022年總取水量為15.638百萬公升，排水量及耗水量分別為5.243百萬公升及10.395百萬公升。2022年的取水量隨著產量提升而增加，同時，穎崴2022年的營收也較前兩年度上升。

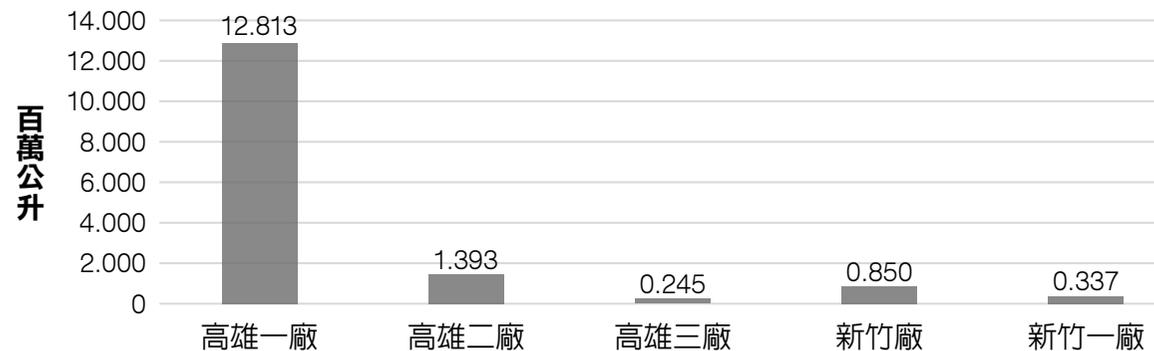
近三年取水排水耗水趨勢



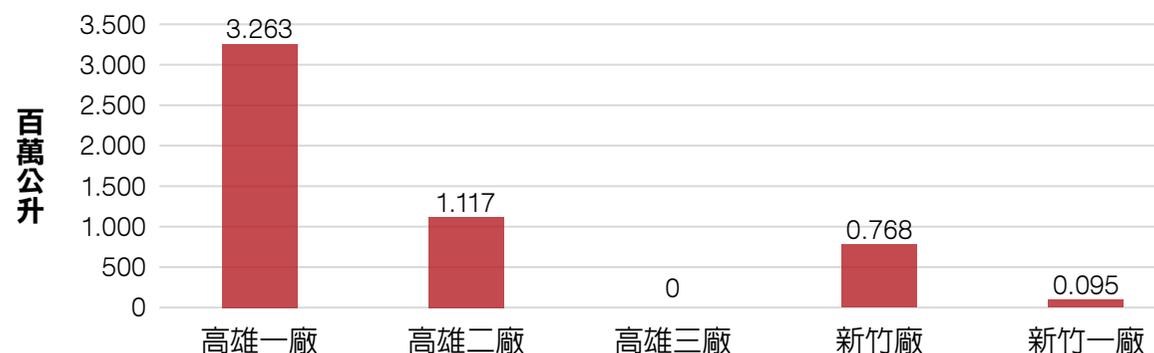
註1：取水量單位 = 百萬公升

註2：2020年年報取水量僅統計高雄一廠，ESG報告書2020年取水量涵蓋高雄廠區及新竹廠區

2022
年穎崴各廠取水量



2022
年穎崴各廠排水量



2022
年穎崴各廠耗水量



註：取水量、排水量及耗水量單位均為百萬公升：耗水量=取水量-排水量

2.3.1 水污染防治

依據水污染防治法及所屬廠區位置之主管機關，穎威各營運據點的產生的廢（污）水皆經規定的放流口排放到當地指定之污水處理中心，且皆符合主管機關放流水或納管標準。高雄廠區位於高雄楠梓科技產業園區及高雄市岡山本洲產業園區，廠區產生之污水排放皆依園區之下水道管理辦法納入園區下水道排放；新竹廠區皆位於台元園區辦公大樓，其生活污水排出，符合園區辦公大樓排放標準匯流至規定之下水道系統。各廠排放水質皆符合現行法令規定，並定期實施廢（污）水檢測，確保對周遭承受水體的環境負荷無顯著衝擊。2022年各廠區並無重大洩漏或溢流事件發生。

放流水水質監測數據及法規標準

高雄一廠

水質標準	2020	2021	2022	法規標準
COD mg/L	-	-	41.3	350 毫克/公升
SS mg/L	-	-	11.8	200 毫克/公升
水溫	-	-	31.5	
真色色度	-	-	<25	
自由有效餘氯	-	-	0.02	2毫克/公升
pH	-	-	7.9	高雄一廠6~9
生化需氧量	-	-	41.3	200毫克/公升

高雄二、三廠

水質標準	2020	2021	2022	法規標準
COD mg/L	502	348	301	710mg/L
SS mg/L	154	83	55.7	330mg/L
氨氮mg/L	37.7	112	93	150mg/L既有
pH	7.5	7.9	7.8	5.0~9.5
導電度uS/cm	1,380	1,560	2,040	

註1：高雄一廠污水之排放須符合「高雄楠梓科技產業園區第二園區污水下水道系統可容納排入之下水水質標準」；高雄二廠污水之排放須符合「高雄市岡山本洲產業園區下水道各管制項目之進廠限值」；高雄三廠與二廠為共同排放口

註2：水質數據來自2022年各廠委外第三方水質檢測業者檢測報告

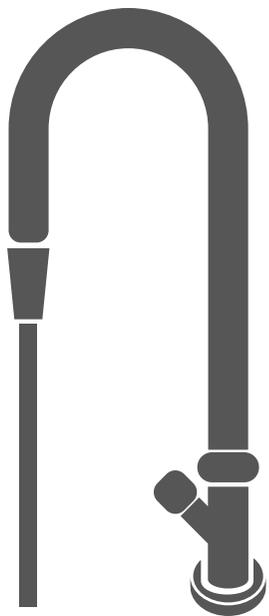
註3：新竹廠及新竹二廠污水之排放符合「放流水標準」第2條第1項第二款第五目-其他指定地區或場所專用污水下水道系統適用附表十三之規定

註4：高雄一廠納管廢水自2022年起依據法規要求進行檢測，故2020年及2021年未有數據

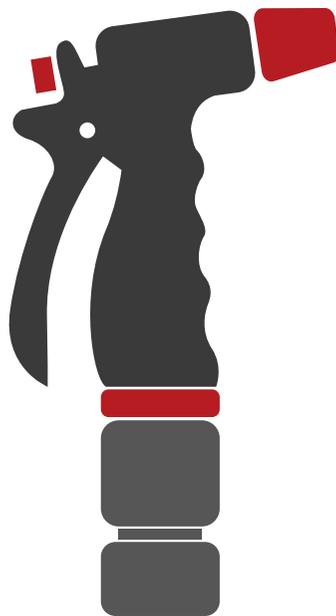
2.3.2 推動節約用水-製程節水方案

穎崴珍惜水資源的文化體現於製程節水方案的執行。自2019年起，穎崴將清洗設備更換為節水型器材，使用節水管路配件，利用省水型花灑頭沖洗工件減少出水量，平均節水率可達28.9%，同時廢水量及處理費也隨之下降。

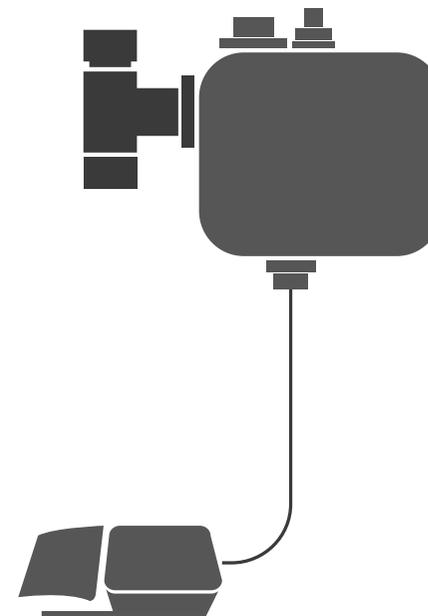
更換清洗設備前後比較圖



未安裝花灑時流量：**15.2L/min**



安裝花灑時流量：**10.8L/min**



加裝腳踏式節水開關，節省用水

省水達28.9%

2.4 廢棄物管理

穎崴著重永續經營方針，保護環境相關責任不遺餘力，在營運過程中產生之廢棄物，皆依法妥善處理，並積極規劃各類方案以落實廢棄物減量與回收循環再生，展現永續資源的價值。同時也持續推動減少污染物產生與優化廢棄物處理作業，將垃圾轉變成有用的資源，減少相關廢棄物產生，落實永續循環概念。此外，日常營運中向員工宣導節能減碳概念，如：影印背面紙的重覆使用；雙面或多頁合一，減少紙張及碳粉使用量，善用列印功能；自備杯子及餐具以減少免洗餐具的使用量等。

2.4.1 廢棄物妥善處理

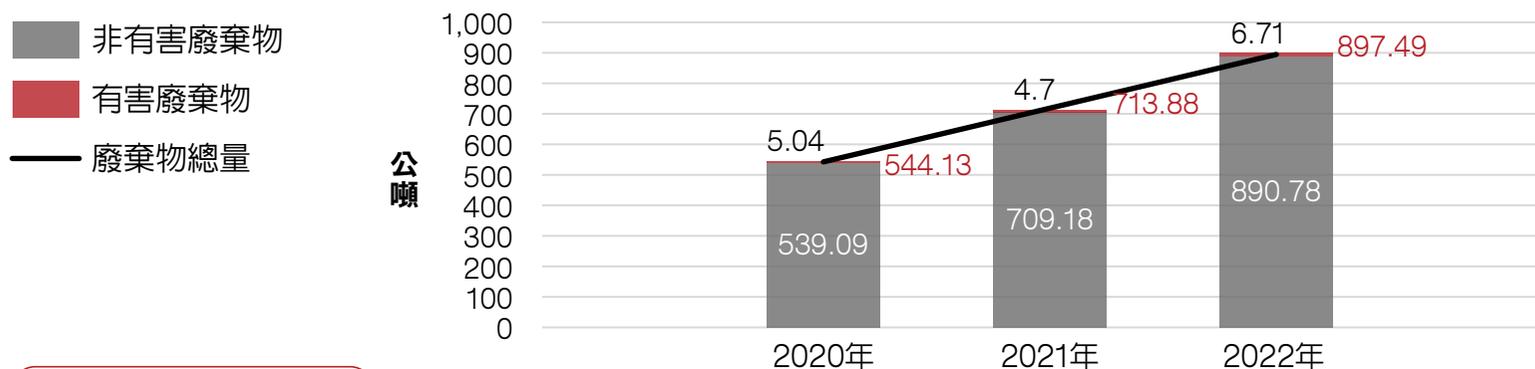
價值鏈廢棄物流向



2022穎崴科技廢棄物統計資料

各廠區之產出之廢棄物皆依據廢清法規定進行貯存，廢棄物依其屬性標示其內容物名稱，再依據其相容性分類貯存至規定之貯存容器與廢棄物貯存區集中管理，確保廠內產出之廢棄物皆妥善處理，避免對環境造成衝擊。此外，穎崑亦挑選合格之廢棄物清除處理業者進行廢棄物之清除處理，並依法定期申報廢棄物之產出、貯存、清除、處理、再利用情形。

近三年廢棄物總量彙整表



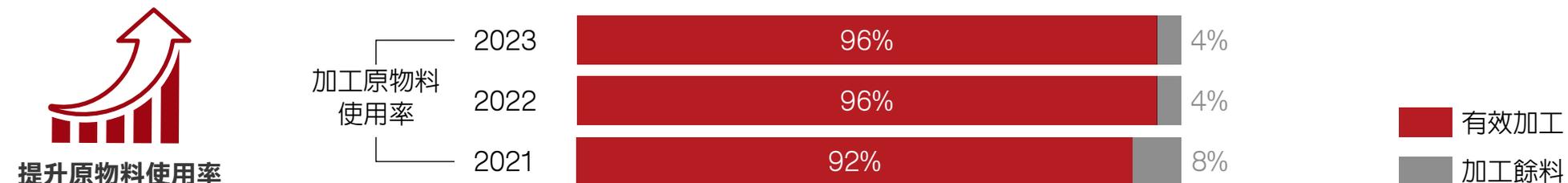
近三年廢棄物分布



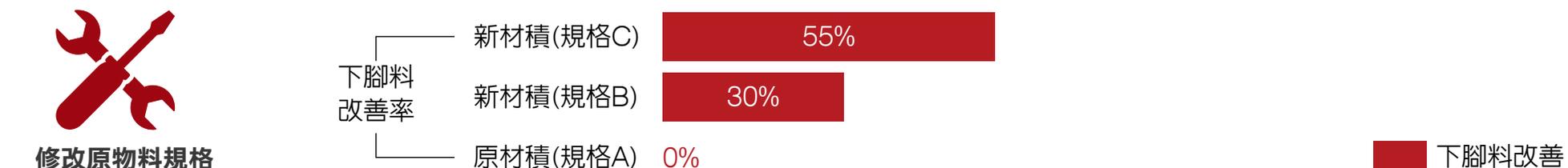
廢棄物產生總量 2020年：544.13 / 2021年：713.88 / 2022年：894.53

2.4.2 源頭減量成效

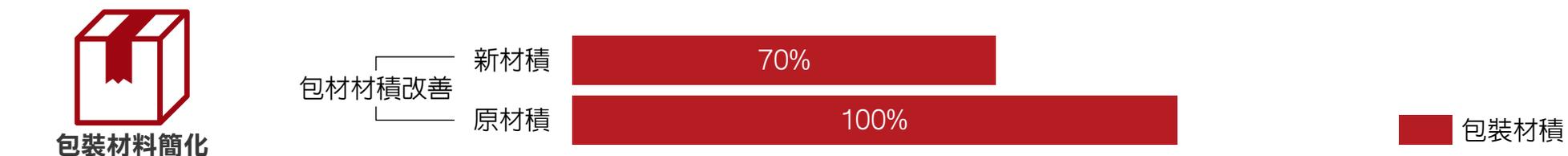
思考有限的地球資源使用，穎崑致力於物料源頭減量，依據製程特性進行機台優化及製程改善將探針製程中的裁切餘料從8%降低到4%，並於棒材銑床加工過程中減少產生30%的下腳料，未來將導入新規格後可下腳料的產出量將可減少至55%。此外，探針部件完工後的內部零件包裝，除會根據包材材積進行改善外，其材積減少30%，並重複於各廠區間重複使用。



◎透過機台優化，將原有機台無法加工之餘料由原本8%已降至4%以下，以降低餘料浪費



◎透過製作改善，將原物料材積降低，目前已全面導入規格B，可改善30%，預計2023年底全面導入規格C，可改善至55%



◎將探針零件包裝材積設計變更，材積減30%，利於降低廢棄包材總材積，且使用過之包材也可回收利用於工廠其他需求用途

2.4.3 資源回收再利用成效

為響應循環經濟精神，穎崴極推動回收再利用的減量模式，積極尋找將廢棄物轉變成有用資源的方法，降低廢棄物產生量與處理成本。穎崴深知廢棄物從產生至清運的生命週期無一不影響著周遭社區的環境，因此對廢棄物之處理進行嚴格控管，自2020年起推行一次用包裝進行再利用之環境管理方案，針對組裝包材進行再利用減少廢料產生，針對大型緩衝材如EPE、EVA、PU海綿等組裝廢材，視出貨需求裁切為適中大小作為緩衝材。

此外，針對高雄一廠、新竹廠及新竹二廠的供應商提供之產品組件包材，如補強圈盒子、導板盒子及鍍金盒子等予以再利用，將供應商提供之包材再次回饋給供應商，因高雄一廠的包材再利用量化不易，僅針對新竹廠及新竹二廠的包材回收再利用進行統計，2022年達240.58公斤包材減量。穎崴重複使用包材不造成浪費，期望能減少對社會的負面衝擊，並積極朝零廢棄的目標努力。

近三年新竹廠包材回收再利用成果



	2020年	2021年	2022年
數量 (件)	103	114	179
補強圈盒子 重量(公斤) : 1	103.00	114.00	179.00



	2020年	2021年	2022年
數量 (件)	241	185	144
導板盒子(A) ^{註1} 重量(公斤) : 0.125	30.13	23.13	18.00



	2020年	2021年	2022年
數量 (件)	214	253	496
鍍金盒子 重量(公斤) : 0.015	3.21	3.80	7.44



	2020年	2021年	2022年
數量 (件)	307	414	1,095
導板盒子(B) ^{註1} 重量(公斤) : 0.33	10.13	13.66	36.14

合計 2020年 數量 / 重量 : 865 / 146.47(件/公斤) 2021年 數量 / 重量 : 966 / 154.58(件/公斤) 2022年 數量 / 重量 : 1,914 / 240.58(件/公斤)

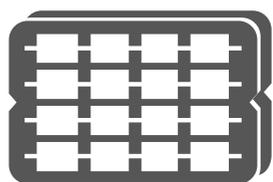
註1：導板盒子(A)來自新竹與高雄廠區交流；導板盒子(B)來自於新竹廠區與供應商交流

一次用緩衝包材再利用



大型緩衝材：EPE、EVA、PU海綿...等，可利用包材

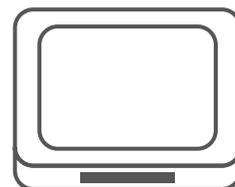
自行裁切大小適中緩衝材



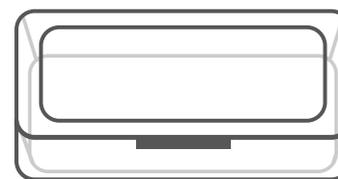
高雄廠塑膠類
緩衝包材重複再利用



補強圈盒子
(EPE緩衝材含紙盒)



鍍金盒子



導板盒子(南部)



導板盒子(其他)

探針包材再利用及下腳料再利用

為提升資源使用效率，穎威積極地在各營運活動中盡可能的評估源頭減量及資源回收再利用的機會，本年度經評估後，發現探針部件內外部產品包材可進行回收再使用，而探針製程中棒材裁切及切削加工過程中所產生的下腳料則可重新加工製程原料再使用，現階段評估將有兩項規格的棒料下腳料與餘料可進行貴金屬回收再生，約有50-70%的的下腳料可回收加工重製。

包材回收再利用

◎目前包材重新回收利用率自製探針已可100%回收，外購探針則有50%回收，有效減少包材浪費並預計未來持續家外購包材重複使用比例提升至70%以上

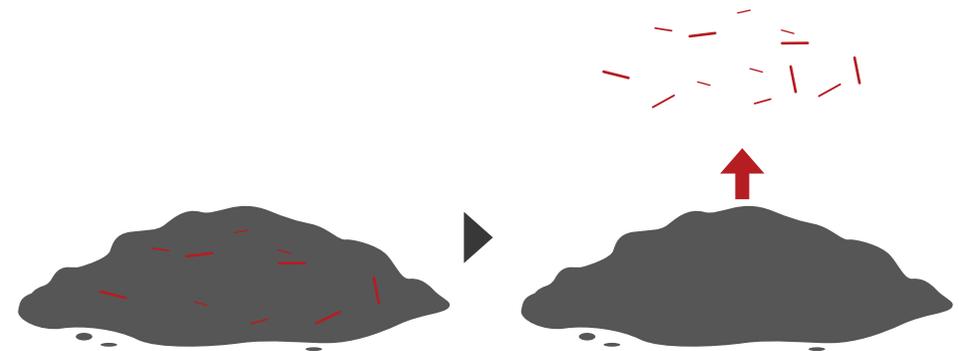
探針內部包材回收再使用



下腳料回收加工重製再利用

◎計畫將與供應商合作洽談，預計將探針廠內貴金屬加工餘料回收後，重新加工製成原物料重新使用，預估約有50%~70%下腳料改善

探針下腳料與餘料可進行貴金屬回收再生



Chapter 3

產品創新與客戶關係

3.1 創新研發

3.2 資訊隱私與安全

3.3 產品品質與安全



3.1 創新研發

重大主題	創新研發
GRI指標	無
重要性	公司需以專利與營業秘密保護研發創新成果，確保技術領先地位，捍衛公司與客戶全球營運自由；若缺乏完善保護，將影響公司技術競爭優勢
政策與承諾	穎威為回應社會的期待，不僅追求經濟效益，更努力擔起企業的社會責任
目標	<ul style="list-style-type: none"> · 新技術/產品開發成功，目標 5 件 · 產學合作行動方案之目標主要零件探針合金之材料開發，電阻率：$10\text{m}\Omega \cdot \text{cm}$、硬度：$>700\text{HV}$ · 專利新申請數量，目標3件；專利基礎教育訓練1場
權責單位	供應鏈/產品管理小組
行動方案	<ol style="list-style-type: none"> 1.成立創新技術討論平台，集結各課專業領域的成員，進行橫向技術的整合/開發，資訊交流/分享 2.與中山大學開發高性能合金探針材料，改善材料結構 3.專利意識建立，進行專利教育訓練
有效性評估	<ol style="list-style-type: none"> 1.新技術/產品開發成功，共6件 (依2022年報)，與2021年持平 2.探針合金材料開發出更佳電阻率：$<6\text{m}\Omega \cdot \text{cm}$及硬度：$>750\text{HV}$，研發成果優於目標設定 3.專利新申請數量4件，相較2021年增加4件；完成專利基礎教育訓練1場
申訴機制	<ol style="list-style-type: none"> 1.穎威官網(企業社會責任)：https://www.winwayglobal.com/esg-ipPlan 2.負責單位email：mis@winwayglobal.com

作為一家技術創新的專業測試服務供應商，穎威深知自己的社會責任和角色。因此，承諾為客戶提供最佳的測試工具解決方案，並在全球範圍內提供經濟實惠的整體解決方案，超越客戶的品質要求。同時，更致力於成為全球領先的專業測試服務供應商，不斷推進技術創新和持續改進，以更好地服務客戶，並重視為客戶提供高品質、高效率和高可靠性的測試解決方案，以實現客戶的生產效率和產品品質的提高。

穎威身為測試介面的領導廠商若無法了解市場趨勢與客戶需求，將無從擬定研發方向與及時開發並將影響半導體供應鏈整體運作，且公司競爭優勢將受到影響。為強化產業領導地位並維護先進技術成果，穎威結合公司營運目標並積極地投入研發資源，制定智慧財產管理策略，強調「專利數量」、「品質」與「價值」三者並重，除透過關鍵技術的開發，同時更積極地推動「專利版圖策略佈署」、「專利申請版圖擴建」與「專利版圖校閱整編」，藉以妥善保護公司研發成果，達成在技術與品質上持續創新精進的目標，確保公司營運自由。

3.1.1 研發資源投入與成果

建立創新開放的文化為穎威之重要資產，為積極投入產品研發與精進核心技術，除了研發專業團隊蒐集市場資訊與客戶需求/回饋，提出新產品開發、新製程導入(變更) 及新材料於產品開發應用之專案任務。

穎威更提供員工多元化的教育訓練及研發創新思維課程，提供跨部門合作、溝通及訓練之機會，落實跨部門整合，凝聚各部門共識並激發創新想法，尋求產品創新解決方案，以落實到產品研發與功能設計。因此，從研發專案管理辦法落實、IP Brainstorming創新技術討論平台建立與專利申請評核與獎勵機制制定等，持續打造鼓勵創新之文化。

研發處教育訓練藍圖

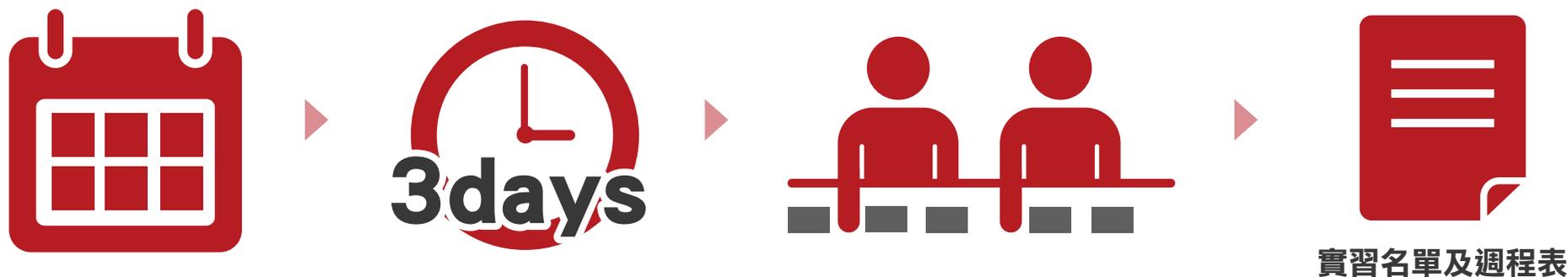


跨部門技職訓練

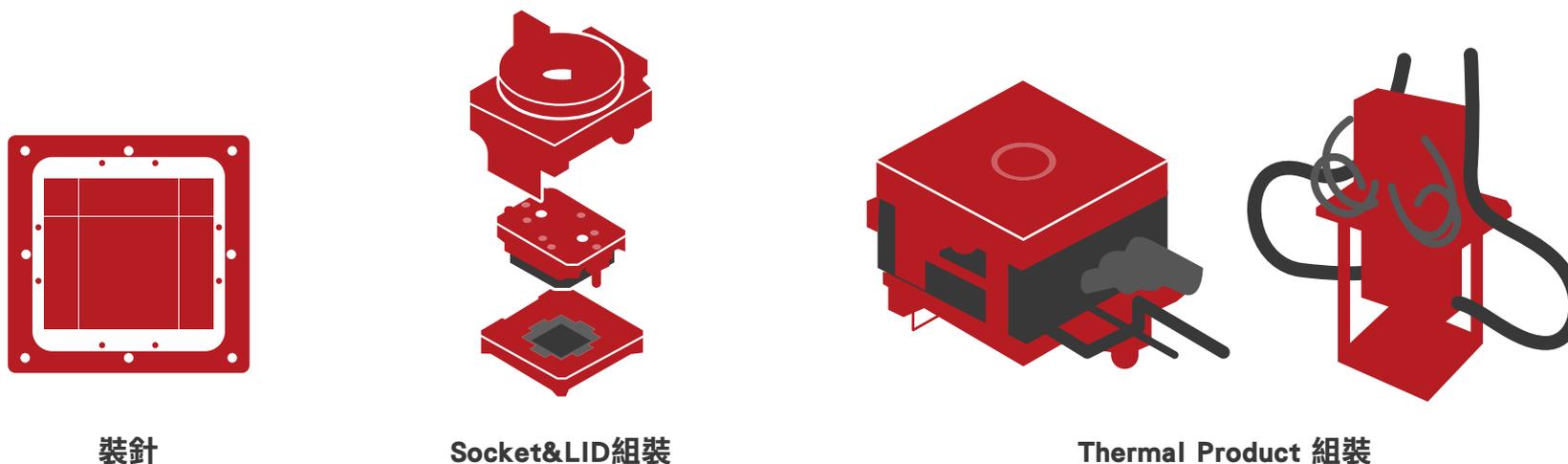
教育訓練（跨部門技職訓練）：產線/加工廠實習

目的：熟悉公差配合；細微公差欲度及加工公差之感受度；加強易安裝及安全性的設計考量

時程



實習安排



產線實習：協調固定時間/區域（CR test/OQO/組裝/裝針），供工程師選擇
加工廠（程設）：先確認課程及教材內容適用度（符合設計人員）後，進行安排實習

IP Brainstorming 技術討論平台

IP Brainstorming 會議為一技術討論平台，藉由此平台發揮個人所長/專業，跳脫思考框架(think outside the box)，集眾人之力共同解決技術難題，以達到外部客戶需求與內部設定目標，同時對所產出的新技術解決方案適時的以智財保護。



歷年創新研發投入資源/成果產出

穎威有陣容堅強的專業研發團隊，每年均編列適當之研發經費，持續投入相關的研究開發。



穎崴2022年投入研發費用為254百萬元佔當年營業額5.07%，積極地在技術及專業領域有新的突破，並在2022年擁有多項卓越的研發成果，亮點摘要：

- 同軸式彈簧針測試座** 隨著5G(包含Sub-6G及mmWave)、高效能運算(HPC)、人工智慧(AI)，元宇宙(Metaverse)的應用逐步推廣至世界各國，為了因應各種終端產品的設計差異，穎崴持續提供並優化量產測試環境需求的低插入損耗及低反射損失的高階彈簧針測試治具，頻寬可涵蓋目前市場主流應用112Gbps
- 高效能手測蓋** 由最新半導體發展趨勢而驅動的大尺寸IC封裝及高功耗設計。利用高效能熱傳導設計及新型省力機構，成功開發高效能散熱器(900W)、高抗力(300公斤)工程壓測治具(Lid)等產品
- MEMS探針卡** 隨著前段測試需求提高，探針卡優化即有方案的效能提升，同步發展MEMS探針作為對應，以滿足市場對於高針數、高耐電流與低接觸力測試之需求
- 高頻電性模擬** 整合實驗室模擬與實測的技術能量完成高速傳輸訊號的驗證，獲得客戶認同並共同進行案件電性最佳化(Channel Simulation)，確保量產測試結果符合評估預期
- 車用半導體封裝測試治具** 推出高電流(1000A)及高電壓(1200V)測試所需的車用電子IC測試治具，隨著電動車市場占有率不斷攀升，車用晶片市場將會有高度的年複合成長率，現已通過客戶工程實驗測試階段並往量產評估邁進
- 高硬度與高導電材料** 推進接觸元件材料的規格，往更高硬度及更低電阻率邁進
- 高功率主動式溫控** 推出主動式三溫控制器(E Flux4.0) 具有1500W散熱能力，針對高功率IC提供精準且穩定的溫度控制
- 共同封裝光學元件測試介面** 整合多項測試需求，克服上下測試對位，且點位間距僅0.15mm，點尺寸亦只有直徑0.05mm極近晶圓級測試的對位精度，首創兼具高頻特性、測試環境溫控的晶圓級上下對位共同封裝光學元件(co-packaged optics, CPO)封裝測試介面系統
- 超高頻滾動式接觸元件** 推出超高頻寬(~70GHz)、接觸位移小，可滿足Pad size<0.2mm的Rolling Contact

近三年創新研發計畫

微米精度暨智能辨識之高速植針系統開發

微米精度暨智能辨識之高速植針系統，其優勢在於機台可全天運作生產，且單人即可操作多台設備，有效提高產能縮短交期

2020年

低自感與低互擾之全頻域毫米波通訊測試介面研發

以同軸測試介面，搭配低感量探針，達到傳輸路徑低損耗、低反射、高頻寬、阻抗連續性的優化，來因應超高頻毫米波的IC測試頻段

高階邏輯IC Junction temperature 精密溫控系统開發

開發高效能及精密溫控的預燒測試 (Burn-In Test) 獨立溫控治具，利用核心溫度 (TJ) 之溫控技術，提升測試穩定度以及降低測試過衝量

2021年

低自感與低互擾之全頻域毫米波通訊測試介面研發

以同軸測試介面，搭配低感量探針，達到傳輸路徑低損耗、低反射、高頻寬、阻抗連續性的優化，來因應超高頻毫米波的IC測試頻段

晶圓級共同封裝光學元件測試系統

為因應網路產業逐漸採用共同封裝光學元件(co-packaged optics, CPO)的測試需求，穎崴整合多項需求開發晶圓級共同封裝光學元件測試介面系統

2022年

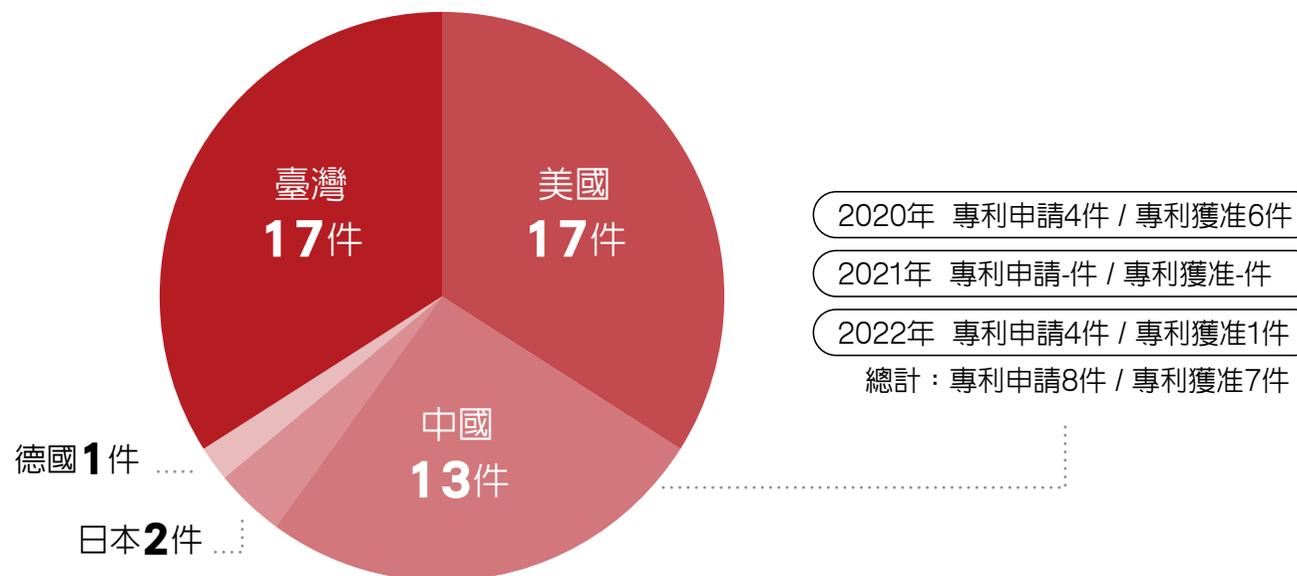
超高頻與小位移之低磨損滾動式接觸元件研發

高頻寬(>70GHz)、小接觸面積、小位移，且在機械作動中，減少測點表面鍍層耗損，高效能低成本的滾動式接觸元件

3.1.2 智慧財產權管理

穎威遵循公司營運目標以及最新相關法令，持續強化智慧財產管理制度，經由健全妥善的管理制度確保研發成果能取得有效專利權，以持續提升競爭力並增強防禦力，並讓產品技術能獲得完善有效的保護。同時，藉由資訊安全制度、全員教育訓練、系統化管理等措施，確保營業秘密各保護要件皆能滿足，當企業營運需要時，可有效援引營業秘密相關法令制止他人不正當取得、揭露或使用穎威機密資訊資產，保護並捍衛公司及客戶機密資訊，增進客戶信任強化合作夥伴關係。穎威專利佈局全球，除了在台灣申請專利之外，亦在美國、中國、德國及日本專利申請截至2022年底，穎威專利獲准總數量累計50件。2020至2022年間，穎威專利申請總件數8件，專利獲准總件數為7件。

專利布局成果



穎威專利獎勵辦法

為鼓勵公司同仁創新研發，藉以保障公司研發技術智慧財產，推廣研發應用成果，提高公司產品價值與競爭力。穎威制定了「專利管理與獎勵辦法」，制定了不同獎項：專利提案獎、專利認證獎及專利執行成效獎。此外，亦重視專利維護作業，公司每年定期進行專利清單盤點，並協同內部技術專家執行專利維護評估作業，並依評估結果採取適當行動，達到去蕪存菁，將公司資源做最有效益之應用。

3.2 資訊隱私與安全

重大主題	資訊隱私與安全
GRI指標	GRI 418 客戶隱私
重要性	為保障客戶及公司資訊資產並維持業務之持續營運，穎威提供具高度安全之環境，以確保其具備資訊資產之機密性、完整性及可用性
政策與承諾	穎威為保障內外部關係人之資訊安全提供具高度安全之環境，制定符合全球資訊安全規範之資訊安全管理制度以強化各項資訊資產之安全管理，確保其具機密性、完整性及可用性，並建立安全及可信賴之作業環境，確保資料安全、系統安全、設備安全及網路安全，保障穎威同仁與相關內、外部人員之權益
目標	<ul style="list-style-type: none"> · 短期目標(2023年)：依循ISO/IEC 27001:2013之規範，除定時稽核外不定時透過資安宣導提升公司整體資安意識，確保將資安事件之影響度降至最低 · 中期目標(2024年-2025年)：依據NIST安全標準評估並強化企業資安防禦 · 長期目標(2026年-2030年)：評估導入IEC 62443規範，達到IT、OT資安融合
權責單位	品牌經營小組
行動方案	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過防火牆、入侵偵測、防毒、端點管控及外發文件管控...等系統，達到防毒、防駭、防漏三大資訊安全防護之目標，提升防護能力 2. 依據ISO/IEC27001:2013規範，落實資安事件通報作業並定期進行營運持續計畫(BCP,Business Continuity Planning)演練，降低風險及受害範圍，提升應變能力 3. 不定時進行資安宣導及教育訓練，提升公司整體資安意識及自我辨識之能力
有效性評估	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年定期舉行內部及外部稽核確保資安工作之落實，並依據內、外部稽核之風險評鑑結果進行風險改善與追蹤 2. 每年定期舉辦管理審查會議，定期向管審會報告年度資安工作執行狀況及未來規劃
申訴機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 穎威官網(企業永續-資訊安全政策)：https://www.winwayglobal.com/esg-infoSecurity 2. 負責單位email：mis@winwayglobal.com

3.2.1 資訊安全政策

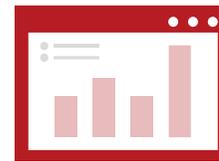
為維護整體資訊安全、營業秘密管理及符合相關法規或法令之要求，穎威建置資訊安全管理系統用以強化各項資訊資產之安全管理，並成立資訊安全委員會、定期檢討資安工作及辦理資安宣導與教育訓練。透過各種資訊安全基礎架構設計及保護技術，確保資訊系統之可用性、限制權管及存取管理、抵抗外部威脅。並建立安全及可信賴之作業環境，確保資料安全、系統安全、設備安全及網路安全，保障穎威同仁與相關內、外部人員之權益。穎威資訊安全政策如下：



符合全球資訊安全規範之
資訊安全法規與客戶需求
之資訊安全管理制度



透過資安宣導與教育訓練，
提高同仁資安意識



依據管理制度將資安防護
落實於日常作業



保護公司與客戶資訊的
機密性、完整性、可用性

資訊安全委員會

穎威設置「資訊安全委員會」，由總經理擔任資訊安全長兼召集人，各處級主管擔任委員會委員，委員會下設執行小組、緊急應變小組、稽核小組。委員會成員共22人，負責審視各業務單位之資訊安全政策之治理、規劃、督導及執行情形，以建構出資訊安全防衛能力及同仁良好的資訊安全意識，每年並定期向董事會報告當年度執行情形。

穎威資訊安委員會於2022年共召開五次資安委員會會議，並於會議中向資安長及委員會成員報告2022年資安工作報告、成果及未來展望，在2022年間未發生過違反資訊安全法規之事件，展現資訊安全管理的成效，使資安工作能獲得資安委員會之核准與支持。



具體管理措施

為符合法規之要求，穎崴定期檢視及修訂相關管理辦法，建立合規的機制。穎崴特別重視在業務執行中所涉及營業秘密法第2條定義之創作、研發、製造等所產出之文件與檔案，確保其盡合理保護管理措施。

相關具體管理措施如下表：



3.2.2 資訊安全風險管理

為「維護公司資訊之機密性、完整性、可用性與適法性，避免發生人為疏失、蓄意破壞與自然災害時，遭致資訊與資產遭致不當使用、洩漏、竄改、毀損、消失等，影響穎崴作業，並導致公司權益損害」。於2022年初開始執行ISO27001資訊管理系統及營業秘密法制度導入，並於2022年Q3取得 ISO27001 認證推薦資格。

為確保客戶隱私獲得充分保障，穎崴另設有顧客抱怨管理辦法，深入了解每位客戶的需求及意見，保護客戶隱私及提供最完善的服務。2022年間皆未發生過違反客戶隱私之投訴或事件。並透過 ISO27001 資訊安全管理系統及營業秘密法制度之導入達到下列目標：

強化企業安全，降低營運風險，維持競爭力

以符合國際標準的角度進行資安健診、盤查潛在風險，並依據風險嚴重性逐一補強，降低資安事件對公司造成的損失

制定符合國際規範的資訊安全政策與日常維運作業

避免成為駭客攻擊企業客戶的跳板

提高客戶及關注方對企業穩定營運的信心與信任

保護客戶及公司智權

降低法律風險及節省成本

透過資訊安全管理系統的運行及ISO27001驗證，滿足法令、法規要求(如：個資法、營業秘密法、GDPR-歐盟一般資料保護規範)



3.3 產品品質與安全

重大主題	產品品質與安全
GRI指標	GRI 301 物料/GRI 416 顧客健康與安全
重要性	產品品質與安全是穎威相當重視的議題，找到符合品質的料材製造生產並能堅守客戶與環境的安全是穎威一直思考的方向，在符合各國制定環境相關規範的同時，也致力於減少產品對各國的環境污染與破壞
政策與承諾	承諾不使用有害物質，遵守有害物質限用指令(RoHS)、無鹵素添加(Halogen Free)、歐盟REACH高度關切物質(SVHC)、SONY環境管理物質規範(SS-00259)、持久性有機污染物斯德哥爾摩公約(Stockholm Convention POPs Regulation)等規範生產製造
目標	<ul style="list-style-type: none"> · 短期目標：不可再生材質之產品包材及運輸包材之使用率不可超過總包材總重量之10% · 中期目標：2023年起100%主要材料供應商提供不使用有害物質承諾書 · 長期目標：所有主要材料供應商提供之產品符合有害物質法規(承諾不使用有害物質)
權責單位	製造處
行動方案	<p>可再生物料方案：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 循環利用: 供應商工箱 /減少與供應商每次來料與回料之包材 2. 使用環保材質包材: <ul style="list-style-type: none"> · 導入環保氣泡柱材質進行產品包裝,減少不可回收與不可分解包材243公斤 · 可保護產品亦可減少環境垃圾與污染 <p>有害物質管理行動方案：</p> <p>針對主要材料供應商每年進行使用有害物質之調查，或請供應商提供化驗報告，提供客戶穎威科技不使用有害物質承諾書</p>
有效性評估	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年進行主要材料供應商使用有害物質之調查 2. 要求供應商有害物質限用指令 (RoHS)、無鹵素添加 (Halogen Free)、歐盟REACH高度關切物質 (SVHC)、SONY SS-00259、持久性有機污染物 (POPs)等規定 3. 廠內及供應商未違反有害物質之法規
申訴機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 穎威官網(企業社會責任)：https://www.winwayglobal.com/esg-environment 2. 負責單位email：mis@winwayglobal.com

為確保產品能合法地在全世界各地銷售且滿足客戶及市場節能產品規範，穎威研發中心建置之實驗室與認證單位合作以符合國際能效規範。此外，為有效處理客訴事件，穎威建立明確的客訴處理程序，對產品與服務提供透明且有效之溝通管道，並於公司網站設置企業社會責任專區，內含利害關係人溝通管道之建置，以利客戶申訴及各利害關係人之意見表達；且每年定期實施客戶滿意度調查，就調查結果予以分析及改善。

3.3.1 產品品質政策

「提供經濟實惠的整體解決方案並於全球準時交付，超越客戶的品質要求」為穎威的品質核心理念。為穩定產品品質，穎威導入ISO9001品質管理系統，並且每年定期進行第三方查證。另制定五大保證：設計品質保證、供應商品質保證、製程品質保證、出貨品質保證及客戶品質保證，於產品設計、材料選擇、製作過程及品保制度等各階段能進行嚴格的產品出貨品質管控，以確保產品出廠零缺陷並達到法規要求、客戶標準及零客訴。

穎威品質政策-五大保證

設計品質保證

- 設計審查
- 驗證測試
- 可靠性測試

供應商品質保證

- 供應商調查
- 供應商評核
- 進料檢驗

製程品質保證

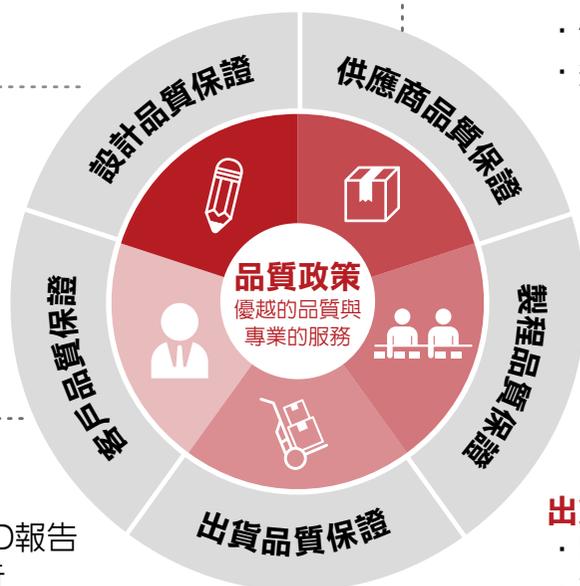
- 製程稽核
- 校正 & GRR
- 生產監控系統
- 不合格品管制

出貨品質保證

- 出貨檢驗
- 新產品設計首件檢驗
- 品質追蹤
- 不合格品管制

客戶品質保證

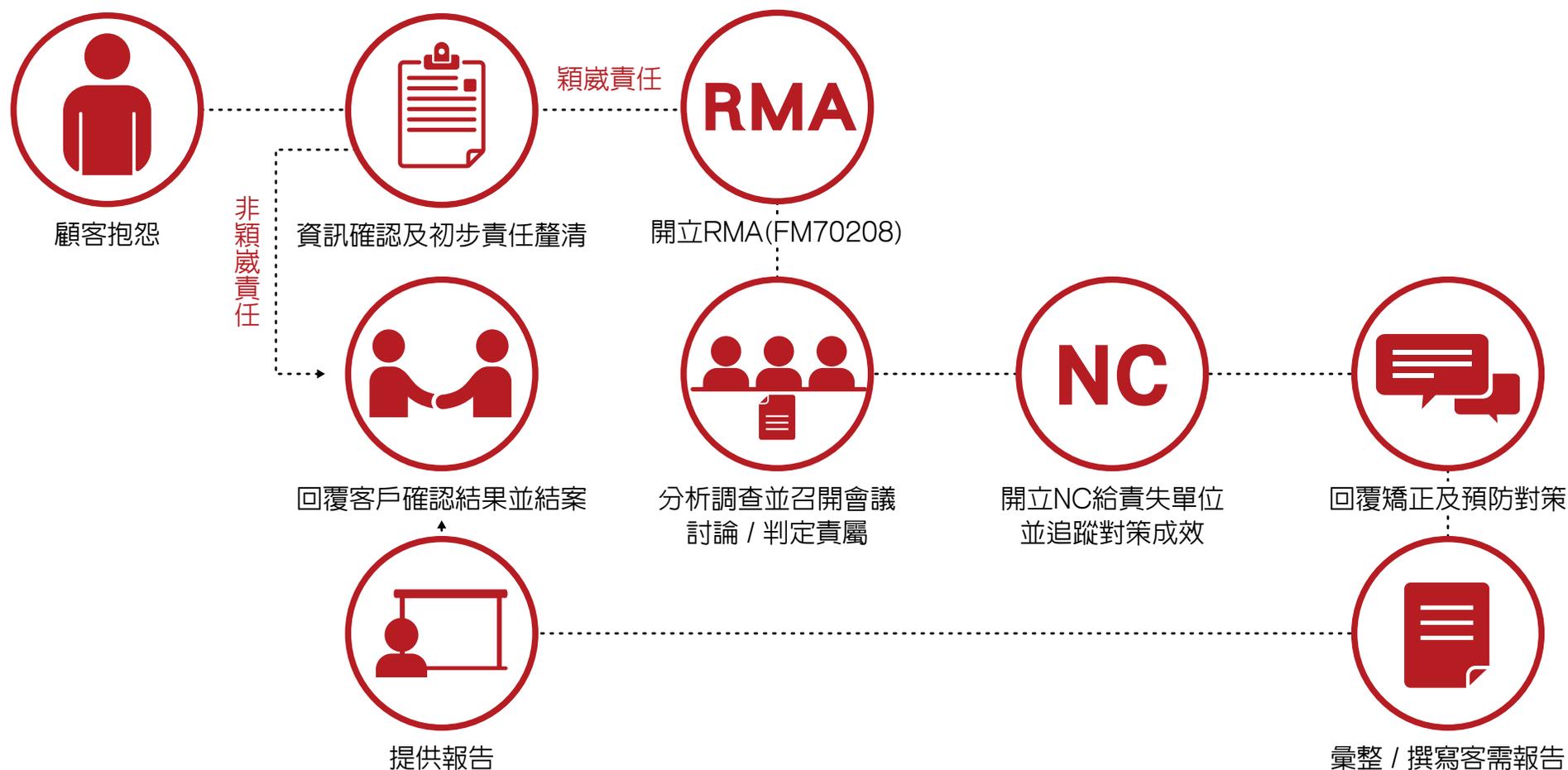
- 客訴處理 / 8D報告
- 退貨失敗分析
- 客戶滿意度調查



3.3.2 客戶服務

為維護產品品質，穎威非常重視客戶對於產品及服務的回饋，並設有「顧客抱怨管理辦法」。當業務單位收到客戶的需求或抱怨時，第一時間優先了解客戶需求或抱怨之內容，並於必要時製作現場確認狀況及蒐集相關資訊。由品保部承接後續處理動作，進行異常原因分析及責任歸屬判定，並依據回貨授權(Return Materials Authorization, RMA)判定之責任歸屬開立NC(Nonconformance)進行改善對策追蹤，再由責任單位提出並執行處理對策、改善方案及預防措施。2020年至2022年間，穎威未接獲客戶申訴，顯示客戶非常滿意穎威提供之服務及產品品質。

顧客抱怨管理辦法流程圖



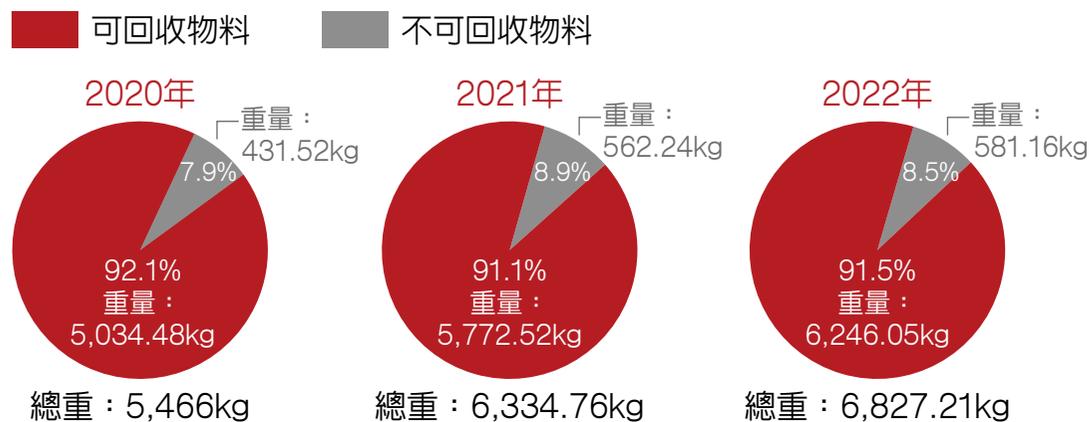
3.3.3 物料管理

再生物料使用

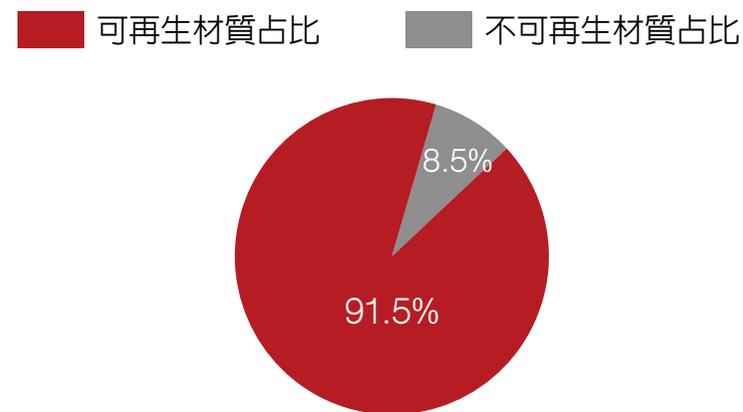
產品品質與安全是公司最重視的議題之一，使用符合功能並兼顧環保的料材以製造生產優質產品，實踐堅守對客戶與環境安全的承諾，是穎威持續努力堅持的方向。基於對環境友善、減少資源消耗與使用，穎威持續於產品包裝及運輸包裝材上運用選用更永續環保的包裝材，因此在包裝材的選擇上，盡可能的選用可回收再使用的材料。

2022年穎威產品包裝及運輸包裝91.5%的為可再生之材質如紙箱、紙盒及彈力膜盒等，8.5%為不可再生之材質，如黑色束帶、氣泡紙、封箱膠帶、白色PE膠膜等。穎威期望將不可再生之產品包材控制在10%以內，以降低對環境的衝擊。

近三年出貨包材重量及占比



2022年產品包材及其緩衝包材之使用可再生材質之占比



Chapter 4

貼心的友善職場

- 4.1 人才吸引與留任
- 4.2 員工薪資與福利
- 4.3 人才發展
- 4.4 職業安全



4.1 人才吸引與留任

重大主題管理方針	
重大主題	人才吸引與留任
GRI指標	GRI 401 勞雇關係/GRI 402 勞資關係
重要性	隨著台灣人口少子化、老年化，造成勞動人口持續下降，勞動力市場吃緊是企業面臨的嚴重問題。故吸引與留任人才能提高企業競爭力、提高企業形象、促進員工發展；無法妥善管理人才將增加企業成本、因缺工造成產出下降、因競爭造成社會問題、因提出高額薪酬和福利，進而導致環境資源的浪費與破壞
政策與承諾	穎崴提供多元的招募管道、加強員工培訓、改善工作環境、重視福利待遇、提供職涯發展機會，以吸引和留住人才
目標	<ul style="list-style-type: none"> · 短期目標(2023年)：離職率<30% · 長期目標(2030年)：離職率<15%
權責單位	人資部
行動方案	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過社群行銷及推廣，經營官方FB、LINKEDIN等社群平台或粉絲專頁，推廣公司徵才訊息、職缺介紹、福利措施 2. 內部員工推薦優秀人才任職，發放推薦獎金 3. 依據工作屬性，同仁有一小時的彈性上下班時段 4. 人資部及指定人員定期實施員工關懷及訪談 5. 因Covid-19疫情影響，確診員工可申請居家辦公
有效性評估	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人資部定期檢核重要人員流動指標 2. 定期舉辦勞資會議，由勞方代表提出對於公司各方面的需求與期待，經充分溝通與討論後達成共識
申訴機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司設有實體信箱，可受理紙本意見單 2. 公司設有885(幫幫我)電子信箱：885@winwayglobal.com 3. 透過公司系統提出意見單，反應給管理單位

4.1.1 多元人才結構

優秀的人才係穎威維持發展優勢的關鍵，且研發活動為穎威維持市場競爭力的核心，因此穎威格外重視同仁的工作體驗。自公司成立迄今，穎威堅持技術自主並鎖定半導體高階測試領域相關介面技術開發，為提升重要零組件之自製率，穎威於董事會通過擴廠計畫。為確保穎威後續人才需求無虞，我們將半導體人才之培養與尋才列為穎威永續經營的重要課題。

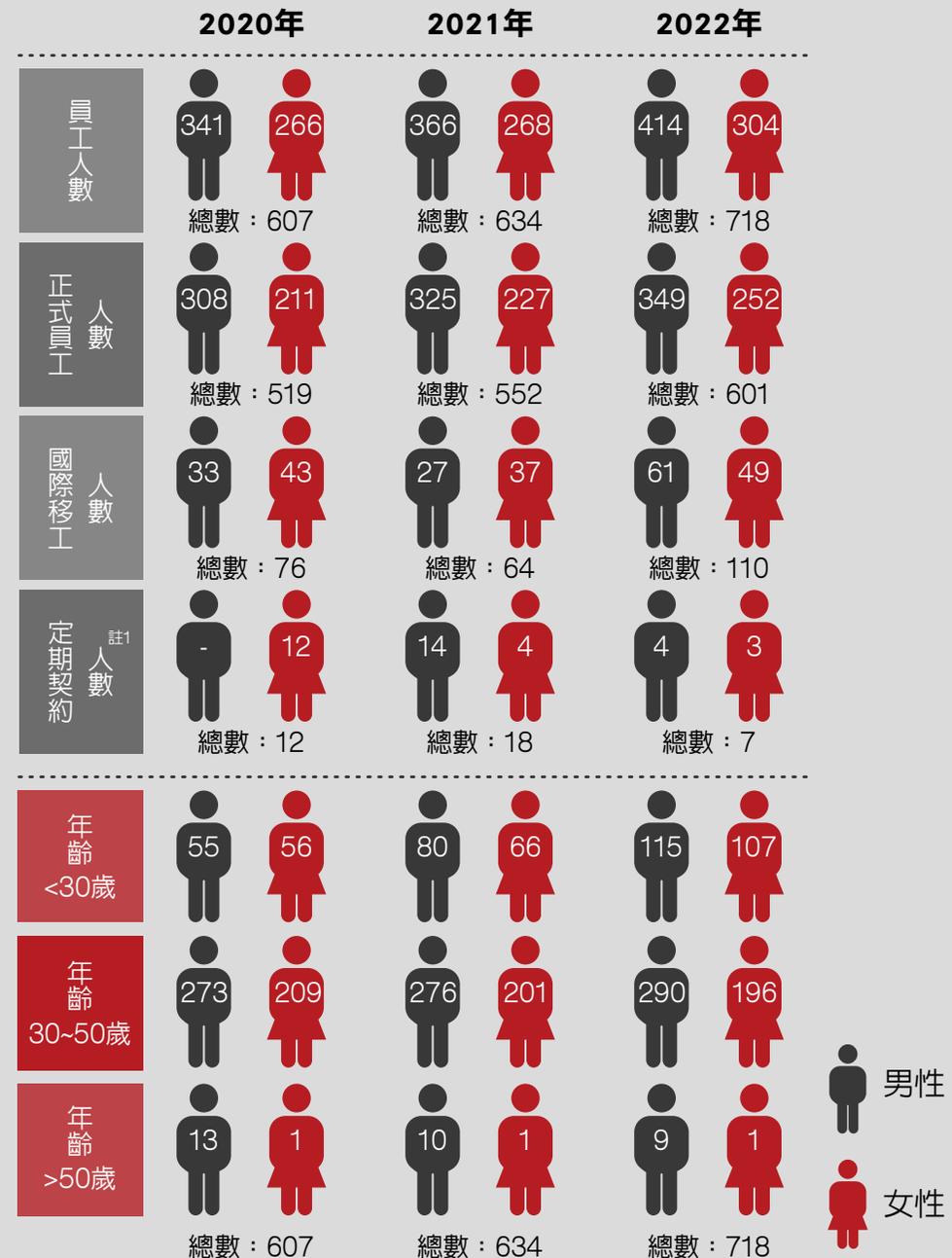
4.1.2 聘僱多元政策

截至2022年底，穎威員工總數共718人，其中男性員工414人，佔總員工人數57.66%，女性員工304人，佔總員工人數42.34%；正式員工總數共601人，定期契約員工總數共7人，國際移工總數共110人，較過去兩年國際移工進用人數成長超過五成。穎威致力於打造多元化的職場環境，並建立多元共融的友善職場，除移工外，尚有外籍白領人才，公司的國際人才來自菲律賓、越南、印尼、馬來西亞等國家，並持續往多元任用方向邁進。非屬公司核心業務之清潔、保全、團膳等業務，則委由外包廠商提供服務，2022年共計與7名外包廠商簽署承攬合約，並由公司內部指派專責承辦負責監督管理。

4.1.3 人才流動

半導體產業人才市場競爭激烈，穎威持續關注國際市場趨勢，並藉由建置多元招募管道，如人力銀行、產學專班、校園博覽會、職訓局與就輔會媒合、科技產業園區現場徵才、教育部體育署人才培訓先導計畫與內外部推薦等，配合人才培育及發展，以期與產官學持續合作，深耕產業人才養成。穎威之人員招募與任用不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向不同而有所差異，2022年共計招聘266名員工，男性新進員工比率為30.55%，女性新進員工比率為28.15%，其中53%為年齡30歲以下員工，持續為穎威注入活力，此外，新進員工中有超過20%非本國籍，為協助非本國籍員工快速適應與融入職場，穎威偕同其他資深國際移工引領其熟悉工作環境與當地生活，所有非本國籍員工亦能享有與本國籍員工相同之福利政策。

近三年依員工類別結構



註1：包含實習生與兼職人員

2022年新進員工人數與比例

性別	年齡	正式員工	國際移工	定期契約	總計	新進人員比率
女性	<31歲	44	18	4	66	28.15%
	31~50歲	30	5	4	39	
	>50歲	-	-	-	-	
男性	<31歲	42	23	10	75	30.55%
	31~50歲	68	18	-	86	
	>50歲	-	-	-	-	
總計		184	64	18	266	29.56% ^{註1}

註1：新進人員比率=當年度新進員工總數/當年底員工總數

2022年離職員工人數與比例

性別	年齡	正式員工	國際移工	定期契約	總計	離職員工比率
女性	<31歲	14	7	4	25	24.13%
	31~50歲	38	4	2	44	
	>50歲	-	-	-	-	
男性	<31歲	24	3	13	40	28.97%
	31~50歲	68	4	-	72	
	>50歲	1	-	-	1	
總計		145	18	19	182	26.92% ^{註1}

註1：離職人員比率=當年度離職員工總數/((當年初員工總數+當年底員工總數)/2)

4.1.4 勞資溝通

穎威重視每一位員工的意見與想法，建立與員工溝通的多元管道，除召開勞資會議以及員工溝通會議，並設立實體信箱及電子信箱，同仁可利用紙本或線上的管道向公司提出申訴意見，公司亦將與申訴人進行充分溝通，以期釐清雙方問題與共同尋求解決方案。公司內部開展各種溝通管道，管理階層與員工均互相尊重，並提供意見改善，為公司成長而共同努力。

2022年，穎威接獲的員工申訴意見中包括一項與勞資爭議。勞資雙方於2022年間進行調解，經充分溝通後，因雙方各有主張故由調解會總結為調解不成立，而維持現狀未再深究。

4.2 員工薪資與福利

重大主題管理方針	
重大主題	員工薪資與福利
GRI指標	GRI 201 經濟績效/GRI 401 勞雇關係
重要性	穎威綜合考量經濟狀況、市場需求、社會責任等因素，合理設定薪資和福利政策，以期建立良好的企業形象和聲譽，同時保障員工薪酬和提高員工滿意度，實現穎威與員工共同發展的最終目標
政策與承諾	穎威提供具競爭力的薪資與薪酬。為吸引與留任人才，穎威不吝於獎勵持續做出重要貢獻的員工。我們依據公司的營運目標、獲利狀況與員工未來發展發放季獎金及年度分紅。穎威董事會不定期視公司發展與獲利狀況，提供限制員工權利新股，以爭取員工留任
目標	員工年度薪資不僅隨當年度績效表現上調，穎威亦訂定每年持續調薪的目標，於業界薪資水準保持競爭力
權責單位	人資部
行動計畫	自2022年起，穎威開辦員工持股信託，以保障員工退休或離職後之生活，且依據員工績效表現，提撥最高100%的公提金，協助加速同仁達成長期財務規劃
有效性評估	衡量訂定各部門績效考核目標，並透過各部門內部管理會議，討論與追蹤檢討目標達成情況
申訴機制	1.公司設有實體信箱，可受理紙本意見單 2.公司設有885(幫幫我)電子信箱：885@winwayglobal.com 3.透過公司系統提出意見單，反應給管理單位

4.2.1 公平的薪酬制度

人才不僅是公司的重要資產、組織持續成長的要素，更是維持發展優勢不可或缺的關鍵，穎崑為爭取優秀人才，除了打造適才適所的工作環境外，亦提供良好薪酬福利。從具競爭力的敘薪，到合理的年度調薪、及時獎勵的季獎金、員工分紅、員工認股權憑證、限制員工權利新股、員工持股信託等更多彈性的員工獎勵制度凝聚員工向心力，共享公司經營成果，留住公司核心與關鍵人才。

穎崑訂定員工酬勞、董事及功能性委員會報酬給付管理辦法，作為發放員工酬勞、董事及功能性委員會酬金發放的依據，對於員工薪資進行定期檢視與評估市場競爭力，並視公司營運狀況及個人績效表現作為獎酬參考依據；對於董事、監察人及經理人之薪資報酬，穎崑設有薪資報酬委員會，定期評估董事、經理人之績效目標達成情形，依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額，並於年報中揭露個別績效評估結果及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，並於股東會報告。

2022年穎崑之非擔任主管職務之全時員工資訊

單位：新台幣仟元

非擔任主管職務之全時員工薪資	平均數		中位數	
	2021	2022	2021	2022
	909	1,318	763	1,105

穎崑落實公平薪酬，秉持所有員工的整體薪酬不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有所不同之原則，給付薪資且公平對待，對於相同的工作職務給予同樣的檢核標準，亦即員工薪資依據其擔任職務、工作性質、工作績效表現、年資等客觀平等之評鑑而影響。

4.2.2 完善的福利制度

穎威提供多面向、完善以及優於法令規定之福利制度，除依法規定投保勞保及健保外，另有替員工加保團體保險，內容包含：人壽保險、意外傷害險、團體傷害醫療險、住院醫療險、癌症醫療險等，提供同仁完整的保障。為增進員工情誼與交流，穎威依職工福利金條例成立職工福利委員會，統籌各項員工福利措施，使員工投注於工作之餘，亦能兼顧個人生活與身心健康。

保險	制度	獎金	補助	身心平衡
<ul style="list-style-type: none"> 除依法規定之勞保及健保外，加保團體險（包括：本人壽險、本人意外傷害險、團體傷害醫療險、住院醫療險、癌症醫療險等） 	<ul style="list-style-type: none"> 依據工作屬性，同仁有一小時的彈性上下班時段 依績效表現進行年度晉升及調薪 學歷提升獎勵制度 	<ul style="list-style-type: none"> 正式員工三節獎金 每季績效獎金 員工現金分紅 推薦人才獎金 創新與改善激勵獎金 	<ul style="list-style-type: none"> 年度員工旅遊補助金 部門聚餐補助 社團活動補助金 婚喪喜慶互助金 急難救助金 子女獎助學金 住院慰問金、住院慰問禮品 三節禮券、生日禮券、圖書禮券 廠內、外教育訓練提供及進修補助 學歷提升獎勵金、在職進修學費補助與成績優良獎金 每年度模範、資深員工表揚與獎勵 遠道同仁租屋津貼 停車補助 午餐餐費補助及免費飲料及點心 加班提供餐盒 	<ul style="list-style-type: none"> 定期健康檢查 醫師駐診 舒壓課程 社團活動 總公司設置撞球室/桌球室/健身房/哺乳室/休息室 國內員工旅遊 不定期節慶活動 每季部門聚餐 尾牙聚餐

4.2.3 退休後福利計畫

穎威除了照顧員工在職時的工作狀態與日常生活，同時也為協助員工妥適安排並享有受到保障的退休生活，公司分別適用勞動基準法與勞工退休金條例，適用勞動基準法退休金給予標準（舊制退休金）已於103年02月14日結清年資及台灣銀行退休金準金帳戶；依據勞工退休金條例（勞退新制）提繳每月工資百分之六，至勞工個人之退休金專戶，勞工自行向主管機關領取該筆退休金。穎威亦完成全體員工的新舊制選擇，並針對選擇新制員工及勞退新制實施後之新進員工依法每月提撥退休金，希望藉由合法與完善的退休制度，創造勞資雙贏局面。2022年度穎威依退休金辦法認列之費用為24,703仟元。

4.2.4 友善育兒職場

穎威依循勞動基準法與性別平等法中各項規定，落實員工照顧關懷，除依法給予各式假別（如生理假、產檢假、產假、陪產假、育嬰假等），更提供懷孕女性同仁多元舒適的休憩空間，哺集乳室除符合規範設有專用冰箱、椅靠、有蓋垃圾桶、電涼設備、緊急求救鈴等設施外，亦考量實際使用需求，購置消毒鍋、抱枕、沙發以提升員工使用舒適度，同時擴大使用效益，提供懷孕員工登記休息使用，公司同時設置懷孕員工親善座位及懷孕親善停車位，提供於懷孕期間享有貼心與實質服務。穎威訂有育嬰留職停薪假，有育嬰需求的同仁皆可提出育嬰留職停薪申請，2022年實際申請育嬰留職停薪員工共計7人，留任率為90%。

育嬰留職停薪情況

項目	男性	女性	合計
2022年度享有育嬰假的員工總數 ^{註1}	37	33	70
2022年度實際使用育嬰假的員工總數	1	6	7
2022年度休完育嬰假後應該復職的員工總數	1	9	10
2022年度休完育嬰假後在報導期間復職的員工總數	-	-	-
2021年度休完育嬰假後在報導期間復職的員工總數	1	9	10
2021年度休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數	1	8	9
育嬰留職停薪申請率 ^{註2}	3%	18%	10%
復職率 ^{註3}	0%	0%	0%
留任率 ^{註4}	100%	89%	90%

註1：享有育嬰假的員工數：採陪產假、產假申請人數計算

註2：育嬰留職停薪申請率=2022年度實際使用育嬰假的員工總數/2022年度享有育嬰假的員工總數

註3：復職率=2022年度休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數/2022年度休完育嬰假後應該復職的員工總數

註4：留任率=2021年度休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數/2021年度休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數

重大主題管理方針	
重大主題	人才發展
GRI指標	GRI 404 訓練與教育
重要性	穎崴的永續經營與成長係建立在員工充分發揮專業與管理才能的基礎上。因此，我們注重不同階層的培訓與發展機制，透過提升員工及主管的競爭力，確保穎崴保持於業界領先地位
政策與承諾	穎崴的人才發展旨在確保員工能夠與時俱進，不僅支持公司長期成長需求，也滿足員工的終身學習動能。公司持續投入資源，以提升創新能量，確保公司在組織不斷成長的同時，能夠穩健地維持產業競爭優勢 公司針對不同職類的員工，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展，使同仁均能充分享有訓練資源、提升個人職能、累積專業能力
目標	<ul style="list-style-type: none"> · 短期目標：人均教育訓練時數14小時 · 中期目標：人均教育訓練時數18小時 · 長期目標：人均教育訓練時數30小時
權責單位	人資部
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1.針對員工在不同職位與工作階段規劃訓練，建構不同的學習藍圖，以符合各職務各階段之學習需求 2.每堂課均有課後問卷，將根據回饋內容調整於下次開課，以改善學習成效
重要性	人資單位每年統計教育訓練執行率、參與率、年度訓練時數、課程通過率、課程滿意度，調查公司各單位之訓練需求，回收統整並制定公司明年度之教育訓練計劃表
申訴機制	每堂課後發放課後滿意度調查表，年末人資單位依年度訓練計畫之結果檢討執行狀況，並針對未舉辦之課程了解是否需擇期再施行訓練

4.3.1 人才發展與培育

人才發展是企業落實永續的重要關鍵，穎威長年來秉持著優秀的人才係公司維持發展優勢的理念，投注大量的資源培養公司所需要的專才，並針對產業特性為員工規劃出完善的教育訓練體系及課程，包括階層別主管才能訓練、廠內專業訓練、多能工訓練、各類專案型專業訓練、語文課程及自我管理類課程等多種項目，並鼓勵同仁參與外界舉辦之進修、研討課程，推動持續學習的觀念，旨在全面提昇人員素質、技術及加強組織對環境應變之能力，使穎威能持續在半導體測試治具產業中站穩技術領先、獲利成長的地位。

4.3.2 教育訓練管理辦法

穎威訂有教育訓練管理辦法，每年年末由人資單位調查公司各單位明年度之訓練需求，回收統整並制定明年度之年度訓練計畫，配合當年度公司營運計畫，依照各部門職能發展以及部門主管提出員工職務需要新增及加強之訓練科目，設計發展需求課程、新增專業科目訓練需求訓練各項計畫中所需人才，執行訓練、審核成果，年末人資單位應依年度訓練計畫之結果檢討執行狀況，並針對未舉辦之課程了解是否需擇期再施行訓練進行檢討。



制定訓練計畫

單位訓練需求調查及制定
年度訓練計畫



設計發展課程

設計發展需求課程



執行訓練

執行訓練並取得認證



審核成果

建立適當評估方式以及
訓練成效追蹤

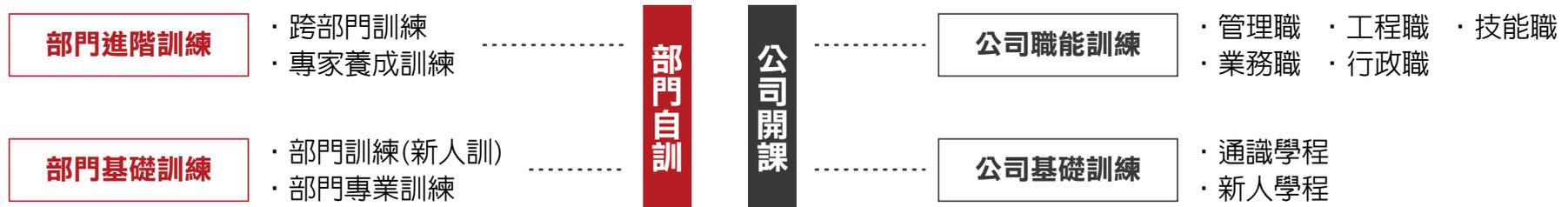


年度成果檢討

1.訓練單位檢視計畫完成率
2.未來改善建議

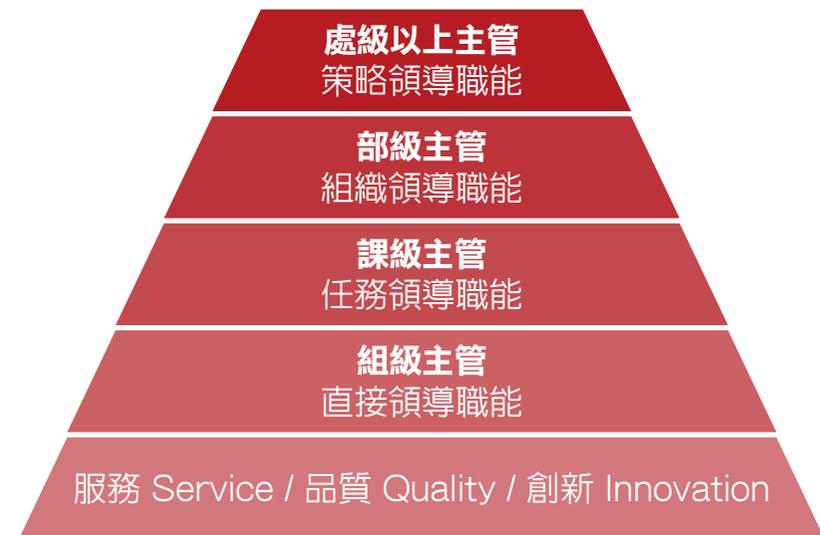
我們透過訂定教育訓練架構，期望建立完整的職能教育路徑，整合內外部資源，透過各項職能訓練、部門專業訓練、跨部門、專家養成訓練等各類課程，使同仁於工作之餘亦能自我精進，在與公司共同前進的道路上一齊成長。

穎威教育訓練架構



穎威之員工發展課程主要分為三大職能類別，分別為管理職能、專業類、產品核心職能，課程規劃也以此為基礎展開，依據「教育訓練架構」、「年度訓練計畫」及「客戶需求及法規要求」，進而盤點同仁職能需求與落差，規劃出各相應階段的訓練課程與能力發展，以協助受訓同仁將訓練內容，展現在工作實務上。

管理職能課程期能提升管理職溝通與指導能力，將培訓連結同仁職涯發展規劃，且依據管理職能發展項目，針對不同級別辦理管理職能訓練，打造管理階層所需領導力，秉持實踐組織績效及發展組織人才需求的目標，使受訓同仁建立並發揮自身影響力，為公司留下關鍵優秀人才並帶領團隊成長；針對專業職能同仁，設定部門內專業人員訓練執行標準及資格驗證方式，且進行定期檢視，期能全面提升員工執行企業年度目標之相關能力；產品核心類別課程期能更進一步提高公司競爭力與產品優勢。



藉由系統性、架構性的教育訓練機制與規劃，並針對所舉辦教育訓練的成果進行評量、檢討與持續改善，同時建立內部自我審核機制，於每堂教育訓練課後發放課程滿意度問卷調查，進行教育訓練課程內容適切性與有效性的自我檢視，以確保課程訓練落實、品質與效果。2022年間，穎威規劃並舉辦359門教育訓練課程，共計4,766人次參與教育訓練課程，訓練時數達8,983小時。

2022年同仁訓練時數

男性

正式員工(349人)	訓練時數：5,515hr 平均受訓時數：15.80hr
國際移工(61人)	訓練時數：375hr 平均受訓時數：6.15hr
定期契約(4人)	訓練時數：98hr 平均受訓時數：24.50hr

女性

正式員工(252人)	訓練時數：2,684hr 平均受訓時數：10.65hr
國際移工(49人)	訓練時數：230hr 平均受訓時數：4.69hr
定期契約(3人)	訓練時數：81hr 平均受訓時數：27.00hr

合計 人數：718 / 訓練時數：8,983hr / 平時受訓時數：12.51hr

4.3.3 人才考核

穎威訂有「員工績效考核管理辦法」，使員工之考核流程、方式有所遵循，即時提供員工獎勵及工作改善之建議，並作為晉升、調任、調薪、免職之參考，及發放績效獎金及員工分紅之依據。根據組織年度目標與策略，每年定期執行員工績效考核工作，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或工會社團等而有所差異，惟根據員工個人績效等表現進行評鑑，同時根據績效考核結果、公司營運效率調整員工薪資及獎金，以確保符合獎酬公平性。

為確認每位員工是否瞭解個人績效與目標，每季開始前主管會與部屬討論、確認當季的績效目標、分數佔比與評量方式，並於每季員工進行自我績效評估後，針對部屬所填寫的「同仁的自我檢視與期許主管的協助」進行具體回應，給予部屬工作上的建議，主管亦會與部屬進行績效評估結果面談，經由溝通與討論，以發現績效不佳的問題與原因，並建立改善方案及進行必要的工作教導；對於績效優良的部份給予認同、肯定及激勵，使部屬的工作動機得以持續，同時，連結組織未來發展的策略目標，了解部屬對未來發展的期望，以整合組織與個人的發展目標。而新進人員到職皆需接受三個月新人考核，通過新人考核後，每季進行季考核。

績效考核方式

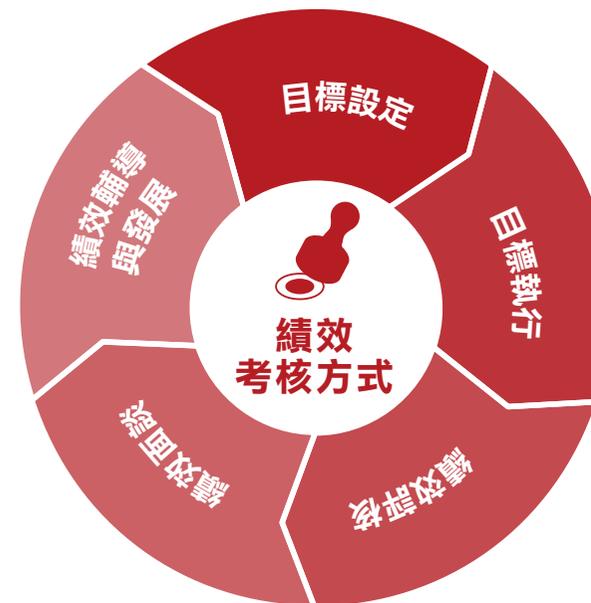
對象 全體員工

目標

透過每季評量，針對同仁表現給予回饋與檢討，並作為激勵同仁、改善績效表現與人才發展之依據，藉此回饋機制發展與激勵優秀人才

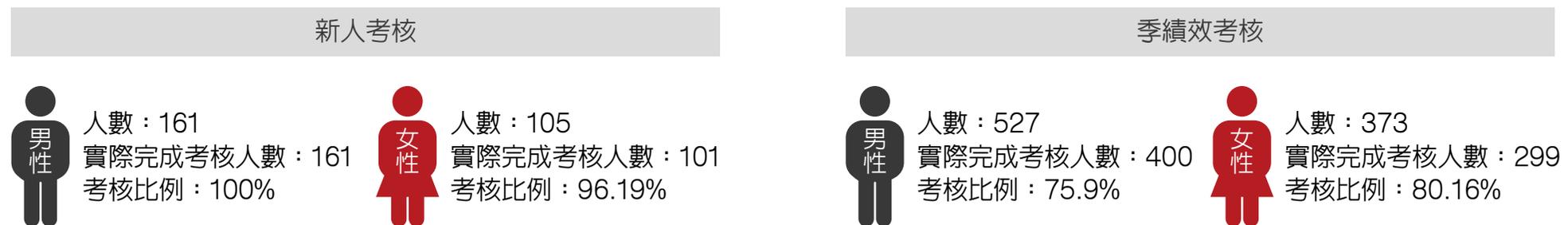
執行方式

- 當季開始前設定績效目標
- 員工自評
- 直屬主管評核
- 績效面談
- 處級主管評核



員工績效考核實施成果

穎威符合績效評量標準的正式在職員工，均接受績效評量考核，2022年度961位員工接受定期評量，其餘未接受考核之員工為績效評量期間即離職者。



註1：績效衡量期間為2022年度1月1日至12月31日止

重大主題管理方針	
重大主題	職業健康安全
GRI指標	GRI 403 職業安全衛生
重要性	照護工作者健康是穎威應負的社會責任，能讓穎威的所有工作者安心工作，將有助於提升營運績效，反之可能造成人才短缺，而無法持續提供高品質產品
政策與承諾	我們訂定職安衛手冊，預防職業災害發生保障所有工作者的健康與安全，並承諾遵守相關之職安衛及環保之法規要求，提供員工安全、健康之工作環境並降低環境污染，善盡環境保護之責任
目標	<ul style="list-style-type: none"> · 短期目標(2023年) 綜合傷害指數FSI5.15 失能傷害頻率(FR)<61.67(8人次) 失能傷害嚴重率(SR)<431(56日) · 中長期目標(2024年至2030年) 重大職業傷害和職業病件數：0件 失能傷害頻率(FR)<23.12(3人次) 失能傷害嚴重率(SR)< 231(30日)
權責單位	職安部
行動方案	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依法規執行年度鑑別 2. 召開職安衛暨環保委員會評估職業安全衛生風險及事件 3. 依法規要求新進員工作業前辦理一般安全衛生教育訓練，以提升工作者安全衛生意識 4. 執行作業環境監測及輻射臂章監測，確保各項目未超標 5. 針對特定人員執行特殊健康檢查
有效性評估	<p>穎威每年定期舉行風險評估鑑別作業，並將鑑別成果彙整呈報管理代表，並依各單位評鑑實際風險狀況及可用資源等因素，適時調整不可接受風險判定基準值，以及藉由相關控制措施，持續改善及降低廠內危害風險值</p> <ul style="list-style-type: none"> · 2022年度ISO45001系統通過驗證 · 2022年度法規鑑別皆如期完成 · 2022年度共召開四次職安衛暨環保委員會 · 2022年度執行作業環境監測，各項目皆低於法規要求暴露容許濃度以下 · 2022年度輻射臂章監測，未有檢測超標之情形發生 · 2022年特殊健康檢查，無健康四級人員
申訴機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司設有實體信箱，可受理紙本意見單 2. 公司設有885(幫幫我)電子信箱：885@winwayglobal.com 3. 透過公司系統提出意見單，反應給管理單位



穎崱全台廠區於2019年取得ISO45001認證

提供員工安全的工作環境，是穎崱科技對員工的基本承諾。穎崱高雄總部已於2019年取得ISO 45001職業安全衛生管理系統國際標準認證，所涵蓋之工作者除本廠員工外，亦包含承攬商、派遣員工、供應商。我們依循職業安全衛生管理系統P-D-C-A (Plan-Do-Check-Act) 的精神，落實管理系統運作並遵循職安衛相關法令規範，持續提升職業安全衛生管理績效，營造安全工作環境及健康職場，貫徹「預防勝於治療」的理念，建立零職災的工作環境。

4.4.1 危害鑑別與風險機會評估

為有效預防職業災害的發生，穎崱制定「勞工作業環境監測實施管理程序」。針對員工、利害相關者之作業活動或工作環境，每年定期底完成危害鑑別及風險/機會評估資料之檢討及修正，以篩選鑑別出不可接受風險。每年執行風險評估前，評估小組人員須經ISO45001相關訓練教育訓練至少3小時，以維持鑑別之能力，間接提升各單位針對所屬單位之危害鑑別辨識程度。

凡穎崱內外（包含工作場所內、工作場所附近與非公司直接管控地點）預期有影響之所有安全衛生危害，包含例行性與非例行性活動、所有進入穎崱之工作者（包含承攬商、訪客及其他人員）及工作場所中包括由組織或外界所提供之設施，皆涵蓋於此評估流程。透過作業流程檢視、現場觀察、作業檢測、文件查核等方式進行所有生產據點之物理、化學、生物、人因與社會心理相關風險危害鑑別，並將評估結果分級後，提出行動措施或管理方案，以持續改善安全衛生管理系統。

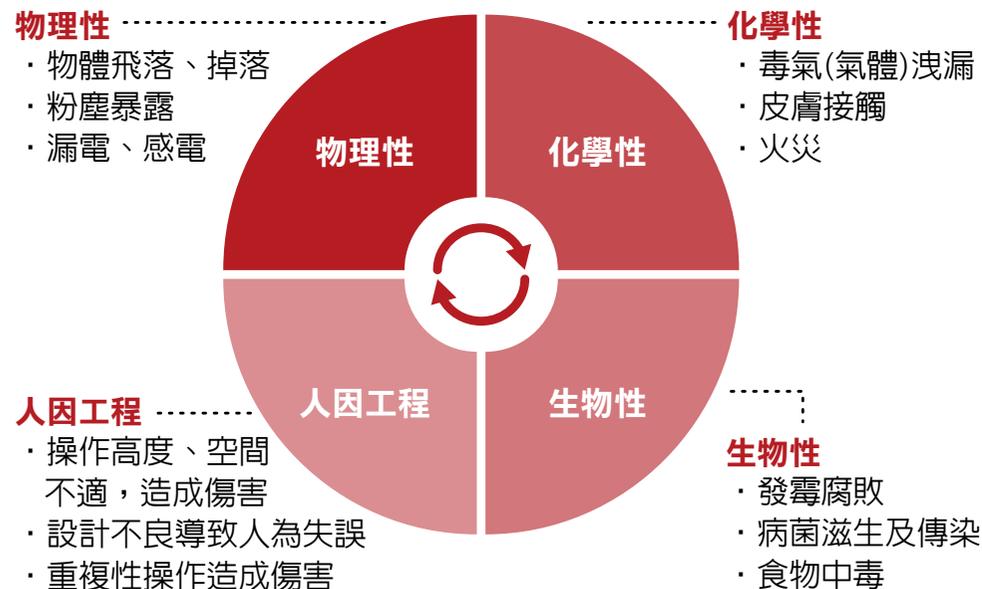
依據職業安全衛生法規定，穎崱已明訂「員工若遇有立即危險之虞時，得行使退避權，得在不危及其他工作者安全情形下，自行退避至安全場所，並立即向直屬主管報告；員工有權拒絕在不安全的環境下工作」於職業安全衛生工作守則內，使員工可自行退避而不被解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

職務及作業清查

危害鑑別

風險評估

控制及改善措施



風險評分 1

極高風險

立即檢討現有保護措施之完整性，或進行改善方案、加強應變能力

風險評分 2

高度風險

可忍受風險，但可考量採行更有效之硬體報護措施

風險評分 3

中高風險

可忍受風險，但注意加強監督目前管制狀況

風險評分 4

中度風險

可接受風險，維持現有方式監控

風險評分 5

中低度風險

可接受風險，無須改善

風險評分 6

低度風險

2022年風險評鑑結果及因應措施

高雄一廠

風險內容說明	因應措施
因人員疏忽換刀過程中遭刀具、工件或設備...等銳邊割傷	1.加強人員教育訓練並於機台張貼危害標語 2.定期或不定期現場安全巡視與員工安全接談，提升現場人員對生產周邊意識提升

電鍍二區

風險內容說明	因應措施
電鍍配藥作業，化學品噴濺危險	1.辦理教育訓練及作業配戴個人防護具 2.化學品容器包裝小量化，並調整化學品倉存放位置，使作業人員便於拿取化學品 3.制定化學品配製專區，避免緊急狀況波及範圍擴大

高雄一廠

風險內容說明	因應措施
傳染疾病預防及管理(針對新冠肺炎疫情)	穎威以審慎的態度防範可能產生的新冠肺炎疫情衝擊，遵守當地政府機關發布最新消息、參照防治指引，主動成立公司緊急應變中心，建立管控機制落實防疫措施，依據最新疫情變化滾動式修正防疫策略，主動掌握高風險員工健康狀況，透過教育訓練強化員工認知及個人防護行為，杜絕疑似感染源進入職場造成感染與傳播

4.4.2 工作者參與及溝通

職業安全衛生管理單位由各部門主管和勞工代表及工程技術人員組成「職業安全衛生委員會」，並於每季召開會議一次，資方代表為主任委員、執行秘書、安全衛生人員、工程技術人員及各部門主管依照當季會議開會主題出席，另選出勞工代表佔全數委員三分之一以上，工作者可透過每季職業安全衛生委員會進行職安管理系統提案、異動或討論，提供現場作業實際作業上或有益系統優化之意見；委員會辦理事項包含：

對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議	協調、建議職業安全衛生管理計畫	審議安全、衛生教育訓練實施計畫	審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施	審議健康管理、職業病預防及健康促進事項	審議各項安全衛生提案
審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項	審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施	審議職業災害調查報告	考核現場安全衛生管理績效	審議承攬業務安全衛生管理事項	其他有關職業安全衛生管理事項

4.4.3 健康與安全教育訓練

穎威為提升職業安全衛生意識，提供全面的職業安全衛生訓練，以確保員工在工作場域的安全，並提升員工的健康與安全知能。2022年間，穎威舉辦11場職業安全衛生訓練，總計1,028人次參與。根據不同的教育訓練特性，我們採取不同的培訓方式，包括課後驗收測驗、實際操作和報告製作。



新人安衛教育訓練

人數：315
訓練時數：315



危害鑑別& 風險評估實作說明

人數：5
訓練時數：10



消防教育訓練

人數：17
訓練時數：34



噪音危害預防及 改善教育訓練

人數：30
訓練時數：60



一般在職 職安衛教育訓練

人數：619
訓練時數：1,238



一般安全衛生在職教育訓練

化學品外洩 緊急應變處理訓練

人數：18
訓練時數：36



化學品外洩的緊急應變處理訓練

呼吸防護教育訓練

人數：24
訓練時數：48



呼吸防護訓練與個人防護具密合度測試

合計 人數：1,028 / 訓練時數：1,741

4.4.4 職業傷害統計分析

穎崑定期檢測作業環境，並鑑別高風險作業場所，進行不同頻率之巡檢、檢修及環境監測。針對特別危害作業之員工，為確保同仁之身體健康，每年提供特殊健康檢查，並透過臨場醫事人員進行健康檢查報告分級，依照風險等級辦理健康關懷及健康指導。

除了透過危害鑑別與風險評估防患職災於未然，穎崑亦制定「職業災害事故調查與處理程序」，制定緊急處理流程，規範廠區單位人員遭遇相關情事之應變作法，避免危害擴大並降低危害造成之衝擊。經分析，2022年穎崑所發生56件職業傷害事件皆為員工交通事故。針對此情形，我們於一般在職職安衛教育訓練加強交通安全宣導。

年份		2022	2021	2020	年份		2022	2021	2020
a. 總經歷工時 ^{註1}		129,712	110,714	110,400	嚴重的職業傷害比率		-	-	-
b. 一般職業傷害數量	一般職業傷害	56	10	95	職業傷害所造成的死亡比率	一般職業傷害	-	-	-
	職業病	-	-	-		職業病	-	-	-
c. 嚴重職業傷害數量	一般職業傷害	-	-	-	可紀錄之職業傷害件數合計	一般職業傷害	56	10	95
	職業病	-	-	-		職業病	-	-	-
d. 死亡數量	一般職業傷害	-	-	-	可記錄之職業傷害比率		432	90	861
	職業病	-	-	-					

註1：總經歷工時以2022年12月31日止員工及工作者全體人數實際經歷之工作時數加總

註2：一般職業傷害：損工日數180天以內者

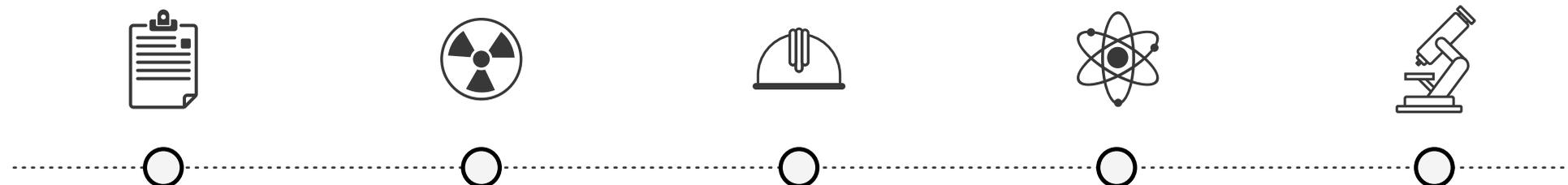
註3：嚴重職業傷害：損工日數大於180天以上者

註4：職業傷害所造成的死亡比率=死亡件數*1,000,000/總經歷工時。

註5：嚴重的職業傷害比率=嚴重的職業傷害件數*1,000,000/總經歷工時

註6：可記錄之職業傷害件數合計*1,000,000/總經歷工時，即勞動部定義之「失能傷害頻率（FR）」

4.4.5 職業災害事故調查與處理程序



職業傷害預防

1. 執行危害鑑別與風險管理流程，檢測作業環境，擬定高風險區域管理方案，鑑別不可接受風險
2. 每年實施員工健康檢查

特殊作業人員職業安全

1. 每年實施特別危害作業健康檢查
2. 儀器設備定期檢驗管理
3. 落實作業環境安全管理

物理性安全防護

發放防護耳罩、安全鋼頭鞋、勞保鞋、絕緣手環等防護用品

化學品管理

1. 建立危害性化學品清單，作為廠內人員在使用化學品時之安全防護參考
2. 場所設置通風裝置

監督環境及教育訓練

至少每週一次不定期巡檢廠區、定期舉辦教育訓練

4.4.6 職業健康服務

穎崴提供全面的職場健康促進措施，以確保員工的工作環境夠保持身心健康。我們的員工照顧項目包括多個層面，每一項措施都旨在照顧員工的全方位需求，落實職業傷病預防，促進員工健康，打造優質工作環境，確保員工的福祉和公司的發展相輔相成。

健康檢測

- 提供優於法規兩年一次員工健檢及健檢項目，2022年共有271位員工參與例行健康檢查，執行率為100%。我們每年也舉辦特殊健檢，以確保作業人員之健康安全，2022年總公司特檢人數為43人，特檢率達成100%，且無第三、四級管理人員，關注第二級管理人員，並建立了相應的管理名單，確保他們接受健康諮詢和關懷的規範
- 針對檢查異常之員工予以安排健康關懷，並建立職業促發腦血管與心臟疾病預防管理名單，由專責護理師及醫師臨場服務提供健康諮詢及護理衛教指導追蹤
- 為確保提供的健康服務品質，我們聘請有受過勞工健康服務醫師訓練之臨床醫師、護理師、勞工健康服務護理人員，並提供每年公費回訓學習

健康保護

- 設置護理人員並特約職業醫學訓練合格醫師提供人員健康諮詢、辦理執行職業病預防、母性健康保護及肌肉骨骼危害預防作業指導等員工健康管理、促進事項
- 依各廠人力規模配置急救人員、急救箱、自動體外心臟去顫器(AED)等急救設施並定期巡檢，以備於緊急狀況發生時，提供必要之急救措施
- 設置血壓計、體重體脂計，提供員工隨時監測自身健康狀況
- 舉辦癌症篩檢活動，提早了解身體是否有異常提早發現及治療
- 舉辦預防性疫苗施打活動，增加免疫力預防流感等疾病

健康促進

- 不定時辦理人因危害預防等健康講座，並提供健康保健宣導資料，以強化同仁自主健康管理意識
- 致力推動職場菸害防制，以建立職場員工健康之工作環境，於2021年通過衛生福利部國民健康署健康職場認證，取得健康職場啟動標章
- 提供員工健康餐選擇，並開放健身房、娛樂室使用，以預防三高、心血管疾病，建立良好的生活並保持身心靈愉快

防範疫情

穎崴成立應變小組，依據衛生福利部疾病管制署公告之措施，並予以滾動式調整，為保護員工健康，提供免費快篩使用，且規劃分流措施、隔板、門禁管制、測量體溫



Chapter 5

與社會共存共榮

5.1 產學合作

5.2 產學專班

5.3 社會公益



5.1 產學合作

穎崱致力於社會共榮與關懷，以產學合作、產學專班、社會公益為三大主軸，搭配志工服務與當地政府、學校、非營利組織等合作，期望發揮更大的社會影響力與創造價值。



穎崱與中山大學合作設立半導體學院

半導體是台灣重要產業，穎崱偕同中山大學成立半導體及重點科技研究學院，培育國家重點產業人才。此學院初期聚焦高雄具全球領先地位的半導體封裝測試及電子零組件相關產業，設有先進半導體封測、精密電子零組件等兩研究所，學界與業界共同培育碩士人才，而穎崱科技是唯一一家同時參與兩領域研究所的企業。課程設計以一年大學修課、兩年企業實習與研究為目標，擬定完整的三年課程地圖，兼顧學理知識及產業實務養成，穎崱並提供優渥的獎助學金，畢業後直接媒合進入相關產業服務。第一期計劃中，穎崱共負責八屆80名學生。

穎崱為確保學界與業界的學識與應用能相輔相成，以培育優秀的人才為出發點，配合教育部與政府機關的產學培訓計畫，與國立高雄科技大學(下稱高科大)、國立中山大學(下稱中山大)簽訂實習專案。基於取之地方、回饋地方的精神，厚植技職教育。除了從積極參與校園說明會、舉辦面試、實習生教育訓練到正式聘用，皆有良好的排成與規劃，以達到在遴選有意願且符合標準的學生之外，同時提供專業的實務訓練，讓學生們能更瞭解與貼近職場生活，未來即能更快速的適應與融入職場環境。

穎崱捐贈高科大數控放電加工機機台與磁力研磨機，藉由捐贈儀器設備，讓學校和業界的技術發展能無縫接軌，並協助學校培育人才。

另外，還與高科大合作「智能刀具磨耗預測」，透過對刀具的分析，得知刀具磨耗的情形及刀具壽命掌握，讓工廠得以提前安排生產排程以及員工是否需要加班的預排計畫，同時降低不良品產出，減輕零件檢驗忙碌度。

穎崱還與中山大合作，共同開發合金材料與布局材料專利領域，對於穎崱專屬高性能合金探針之材料和電阻率小於 $6m\Omega \cdot cm$ 及硬度大於 $750HV$ 之材料技術有所研究與斬獲，雙方並一起完成儀器分析相關之案件委託，藉以掌握關鍵材料配方專利，建立技術門檻，強化市場競爭力。產學合作不僅有助於學生無縫銜接就業，合作企業並享有人才優先選用權，確保穩定且具品質的人才來源。



5.2 產學專班、5.3 社會公益

5.2 產學專班

穎崴依照廠區所在地點、學級要求、科系與背景等條件，選擇合適的目標學校及科系，主動展開洽談，開設專班(學程)，藉由深度參與學校之課程規劃和教學設計、共同編撰教材、推派業師協同教學、提供教學實作設備、以及搭配高時數的實作與實習課程，使培育人才的場所從學校教室延伸到企業現場，媒合不同身分與背景的人才銜接就業市場。穎崴與正修科技大學、國軍退除役官兵輔導委員會合作，產官學三方合作開辦「機電整合人才專班」，提供退伍軍官就業及就學的機會，讓退伍軍官能有銜接職場及學校的管道。還與正修科技大學、中山工商等高職及大學端開辦年度產攜專班，預計以此為招募人才之管道，以就學及就業為基礎之教育模式，實現企業、學校共同培育人才之目標。



5.3 社會公益

穎崴除了積極培育人才之外，以關懷社會、永續發展的理念推動公益活動，秉持社區關懷，除了企業贊助之外，還鼓勵員工參與社會公益活動，集合員工的力量，落實企業回饋社會、鄉里的具體行動善盡企業社會責任。穎崴成立「高雄市穎崴慈善關懷協會」，有以下主要目標與宗旨：

1

關於志願服務
相關事項

2

提供弱勢、身心
障礙團體之關懷
與協助

3

增進社會公益之
各項補助與服務

4

配合政府或民間
單位，辦理各種
相關之公益及
慈善活動

5

其他符合本協會
設立宗旨之相關
公益及慈善事項



穎崴員工與家樂福及食物銀行聯合募集物資，發起幸福傳愛活動，並完成捐贈；認購創世基金會的中秋禮盒產品，並將50%金額捐出以照顧植物人家庭。鑑於國產水果品質優良，穎崴與高雄大樹在地的「綠冠有機鳳梨農場」合作，以實際行動支持高雄在地有機農業，為鼓勵同仁訂購，除了補助近六成的鳳梨價格，也邀請同仁一同了解友善環境的理念、以達到永續經營的目標。此外，穎崴多年來對於弱勢族群持續關懷與提供捐助，希望藉由各項社會關懷活動並鼓勵員工參與，發起善的共鳴並善盡企業社會責任：

-  公司社團發起的贈書到偏鄉活動，共集資購買童書贈送給高雄市偏鄉地區小學並舉辦導讀活動
-  贊助高雄市偏鄉地區小學戶外教學活動
-  贊助高雄市偏鄉地區小學營養午餐費用
-  利用品德教育活動贊助清寒學生獎學金
-  捐款慈善團體、文化基金會、社區發展協會
-  二手衣鞋、食物銀行、寒冬棉被、中秋禮盒募集
-  「守愛在長庚」活動，募集愛心玩具及書籍分送至各兒童病房，以及偏鄉地區

附 錄

GRI內容索引表



GRI 內容索引表

一般揭露：2021

GRI準則	揭露項目	對應章節及特別說明	頁次
2-1	組織詳細資訊	前言 關於穎崴科技	07
2-2	組織永續報導中包含的實體	前言 關於報告書	04
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	前言 關於報告書	04
2-4	資訊重編	未有資訊重編之情事	
2-5	外部保證/確信	未有外部保證/確信	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	前言 關於穎崴科技	07
2-7	員工	4.1 人才吸引與留任	69
2-8	非員工的工作者	4.1 人才吸引與留任	69
2-9	治理結構及組成	1.1 公司治理	18
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1 公司治理	20
2-11	最高治理單位的主席	1.1 公司治理	19
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 公司治理	23
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 公司治理	23
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	前言 關於報告書	04
2-15	利益衝突	1.1 公司治理	19
2-16	溝通關鍵重大事件	前言 利害關係人議合	08-10
2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 公司治理	20
2-18	最高治理單位的績效評估	1.1 公司治理	20
2-19	薪酬政策	1.1 公司治理	22

GRI 內容索引表

一般揭露：2021

GRI準則	揭露項目	對應章節及特別說明	頁次
2-20	薪酬決定流程	1.1 公司治理	22
2-21	年度總薪酬比率	基於公司內部薪酬保密限制，未予揭露	
2-22	永續發展策略的聲明	前言 經營者的話	05
2-23	政策承諾	於以下重大主題之管理方針： 1.3 誠信經營、1.4 法規遵循、2.2 能源管理與溫室氣體排放、 3.1 創新研發、3.2 資訊隱私與安全、3.3 產品品質與安全、 4.1 人才吸引與留任、4.2 員工薪資與福利、4.3 人才發展、4.4 職業安全	25-28 35-40 52-66 68-87
2-24	納入政策承諾	於以下重大主題之管理方針： 1.3 誠信經營、1.4 法規遵循、2.2 能源管理與溫室氣體排放、 3.1 創新研發、3.2 資訊隱私與安全、3.3 產品品質與安全、 4.1 人才吸引與留任、4.2 員工薪資與福利、4.3 人才發展、4.4 職業安全	25-28 35-40 52-66 68-87
2-25	補救負面衝擊的程序	於以下重大主題之管理方針： 1.3 誠信經營、1.4 法規遵循、2.2 能源管理與溫室氣體排放、 3.1 創新研發、3.2 資訊隱私與安全、3.3 產品品質與安全、 4.1 人才吸引與留任、4.2 員工薪資與福利、4.3 人才發展、4.4 職業安全	25-28 35-40 52-66 68-87
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	於以下重大主題之管理方針： 1.3 誠信經營、1.4 法規遵循、2.2 能源管理與溫室氣體排放、 3.1 創新研發、3.2 資訊隱私與安全、3.3 產品品質與安全、 4.1 人才吸引與留任、4.2 員工薪資與福利、4.3 人才發展、4.4 職業安全	25-28 35-40 52-66 68-87
2-27	法規遵循	1.4 法規遵循	28
2-28	公協會的會員資格	前言 公協會參與	08
2-29	利害關係人議和方針	前言 利害關係人議合	08-10
2-30	團體協約	本公司未成立工會，故無團體協約的訂定。已定期舉辦勞資會議作為與員工之溝通管道之一	

GRI 內容索引表

特定主題揭露-重大主題

主題	揭露項目	對應章節及特別說明	頁次
重大主題			
GRI 3 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	前言 重大主題分析	11
	3-2 重大主題列表	前言 重大主題分析	12
產品品質與安全			
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.3 產品品質與安全	63
GRI 416 顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.3 產品品質與安全	64-65
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		
溫室氣體排放、能源管理與氣候變遷			
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.2 能源管理與溫室氣體排放	35
GRI 305 排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	2.2 能源管理與溫室氣體排放	39
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放		
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放		
	305-4 溫室氣體排放密集度		
	305-5 溫室氣體排放減量		
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	2.2 能源管理與溫室氣體排放	36-38
	302-2 組織外部的能源消耗量		
	302-3 能源密集度		
	302-4 減少能源消耗		
	302-5 降低產品和服務的能源需求		
創新研發			
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 創新研發	52
資訊隱私與安全			
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 資訊隱私與安全	59
資訊隱私與安全			
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2 資訊隱私與安全	60
人才發展			
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.3 人才發展	75
GRI 404 教育與訓練 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 人才發展	78-79
	404-2 每名員工每年接受訓練的平均時數		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		

主題	揭露項目	對應章節及特別說明	頁次
人才吸引與留任			
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1 人才吸引與留任	68
GRI 401 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	4.1 人才吸引與留任	70
GRI 402 勞資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	4.1 人才吸引與留任	68-70
員工薪資與福利			
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.2 員工及薪資福利	71
GRI 201 經濟績效	201-3 定義服務計劃義務與其它退休計劃	4.2 員工及薪資福利	74
GRI 401 勞雇關係	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 401-3 育嬰假	4.2 員工及薪資福利	72-74
職業安全			
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.4 職業安全	80
GRI 403 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統 403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查 403-3 職業健康服務	4.4 職業安全	81-87
職業安全			
GRI 403 職業安全衛生	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 403-6 工作者健康促進 403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 403-9 職業傷害 403-10 職業病	4.4 職業安全	81-87
誠信經營			
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 誠信經營	25
GRI 205 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	1.3 誠信經營	26-27
GRI 206 反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.3 誠信經營	26-27
法規遵循			
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.4 法規遵循	28
2-27	法規遵循	1.4 法規遵循	28

GRI 內容索引表

特定主題揭露-一般主題

主題	揭露項目	對應章節及特別說明	頁次
GRI 201 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 經濟績效	24
GRI 303 水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響 303-2 與排水相關衝擊的管理 303-3 取水量 303-4 排水量 303-5 耗水量	2.3 水資源管理	41-44
GRI 306 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理 306-3 廢棄物的產生 306-4 廢棄物的處置移轉 306-5 廢棄物的直接處置	2.4 廢棄物管理	45-50
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商 308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	1.6 供應商管理	30-31
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.1 人才吸引及留任	69
GRI 413 當地社區	413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動 413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.1 產學合作、5.2產學專班、5.3社會公益 2022年度並無營運活動對當地社區造成實際或潛在負面衝擊，故不適用	89-91
GRI 414 供應商社會評估 2016	414-1 新供應商使用社會準則篩選 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	1.6 供應商管理	30-31

 **WinWay** Technology 穎威科技股份有限公司
2022年度永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT

